

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

SKRIPSI



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Imam Wahyu Hardiansyah

NIM 401190084

Pembimbing:

Khoirun Nisak, M.SEI

NIP 199208222020122016

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Imam Wahyu Hardiansyah

NIM : 401190084

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber
Daya Manusia”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang saya
rujuk sumbernya.

Ponorogo, 22 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan,



Imam Wahyu Hardiansyah

NIM 401190084



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Imam Wahyu Hardiansyah	401190084	Ekonomi Syariah	Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi

Ponorogo, 23 Agustus 2023

Mengetahui
 Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


 Imam Prasetyo, M.E.I
 NIP 19781122006041002

Menyetujui


 Khoirun Nisak, M.SEI
 NIP 1992082220201222016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan
 Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
 Nama : Imam Wahyu Hardiansyah
 NIM : 401190084
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan penguji:

Ketua Sidang :
 Dr. Amin Wahyudi, M.E.I
 197502072009011007

()

Penguji I :
 Husna Ni'matul Ulya, M.E.Sy
 198608082019032023

()

Penguji II :
 Khoirun Nisak, M.SEI
 199208222020122016

()

Ponorogo, 31 Agustus 2023

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Yuhfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imam Wahyu Hardiansyah.
NIM : 401190084.
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan
Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 September 2023.

Penulis


Imam Wahyu Hardiansyah

ABSTRAK

Hardiansyah, Imam Wahyu, 2023. Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. 1. *Skripsi*. 2023 Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Negeri Ponorogo, Pembimbing: Khoirun Nisak, M.SEI.

Kata Kunci: Peran, Meningkatkan Kualitas, Sumber Daya Manusia.

Balai Latihan Kerja didirikan dengan tujuan bisa menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten serta bermutu sehingga mutu tenaga kerja bertambah serta lebih berdaya saing. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya jumlah angkatan kerja yang masih belum memperoleh pekerjaan di Pacitan. Balai Latihan Kerja Pacitan melakukan program pelatihan mendidik sumber energi manusia sehingga berkompeten serta sanggup bersaing di dunia kerja.

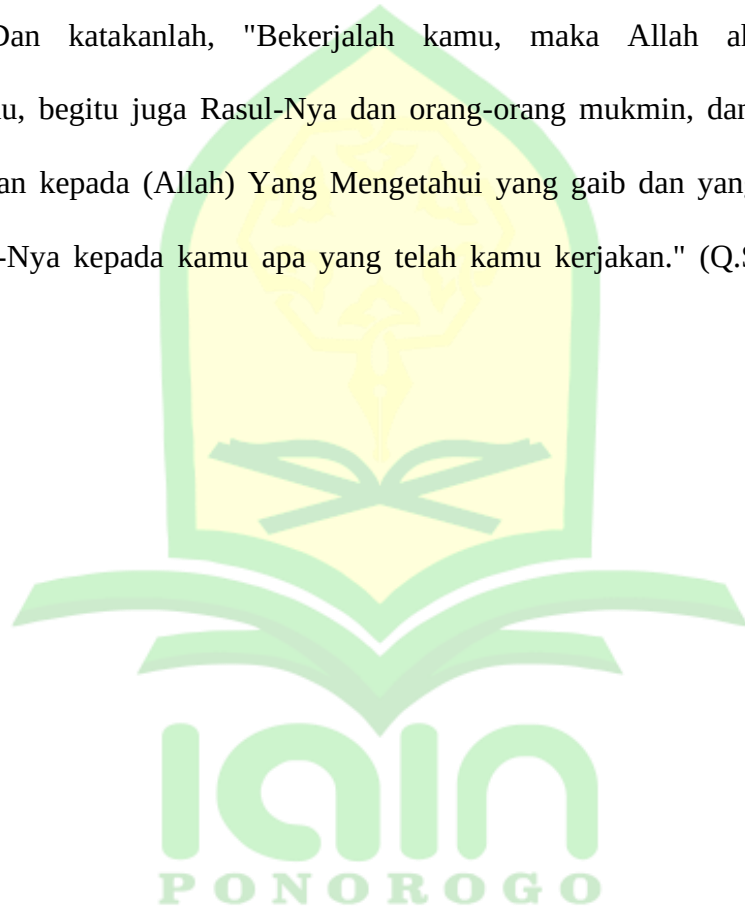
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran Balai Latihan Kerja di Kabupaten Pacitan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan apakah sudah berhasil mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Pacitan. Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan dengan metode pendekatan deskriptif dan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dengan narasumber.

Hasil dari penelitian ini menampilkan UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan Faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan adalah faktor pendidikan, di Pacitan rata-rata anak sekolah hanya sampai SMA/ sederajat saja, hal ini dikarenakan kondisi perekonomian masyarakat sehingga orang tua tidak mampu menyekolahkan anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Faktor lainnya ialah akses perguruan tinggi di Pacitan yang masih terbatas dan kondisi geografis yang sulit dijangkau. Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan melakukan perannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan berdasarkan pada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai panduan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. BLK kabupaten Pacitan berperan mengurangi jumlah pengangguran sekitar 5% saja dari keseluruhan pengurangan pengangguran yang ada di kabupaten Pacitan. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan di BLK Pacitan maka dilakukannya evaluasi. Selain hal tersebut ada indikator lain yaitu dilakukannya monitoring pasca pelatihan. Balai pelatihan kerja juga berperan untuk mencari pekerjaan bagi peserta pelatihan pasca pelatihan.

MOTTO

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

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S At-Taubah Ayat 105)¹.



¹ Terjemahan Al-Qur'an, 9:105.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saat ini masih diberikan nikmat islam dan iman. Dalam menyusun skripsi ini, penulis terus mendapatkan support, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ibu Sumiatun dan Bapak Tumidjo yang senantiasa memberikan saya doa, kasih sayang, motivasi, dan semangat.
2. Teman – teman kelas ES C yang telah menemani dan memberikan motivasi dan pembelajaran demi terselesaikannya pendidikan.
3. Kepada pihak – pihak lain yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung atas kelancaran penyusunan tugas penelitian ini.

Penulis sadar dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Ponorogo, 22 Agustus 2023



Imam Wahyu Hardiansyah

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang, berkat Rahmat dan Hidayah-Nya peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”. Sholawat serta salam kita sanjungkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah memberikan pencerahan bagi kita sehingga dapat merasakan nikmat islam dan iman, serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan.

Dengan gembira penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini secara temporal. Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih disampaikan kepada:

1. Dr. Evi Muafiah, M. Ag. Selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
2. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
4. Ibu Khoirun Nisak, M.SEI Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu untuk menyusun skripsi ini beserta dukungan yang selalu diberikan.
5. Pihak Lembaga Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan yaitu pimpinan, karyawan serta instruktur yang berkenan memberikan informasi dan membantu untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kami sangat membutuhkan saran dan kritik dari pembaca untuk memperbaiki skripsi. Demikian skripsi ini penulis susun, semoga dapat bermanfaat.

Ponorogo, 22 Agustus 2023

Imam Wahyu Hardiansyah

DAFTAR ISI

COVER	
COVER	i
HALAMAN DEPAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Studi Penelitian Terdahulu	11
F. Metode Penelitian	25
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	25
2. Lokasi Penelitian	26
3. Data dan Sumber Data	27
4. Teknik Pengumpulan Data	27
5. Teknik Pengolahan Data	28
6. Teknik Analisis Data	30
7. Teknik Keabsahan Data	32
G. Sistematika Pembahasan	33

BAB II PERAN BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS	35
A. Teori Peran	35
B. Balai Latihan Kerja	40
C. Kualitas Sumber Daya Manusia	41
D. Sumber Daya Manusia Menurut Islam	44
E. Dasar Tauhid Pengembangan Sumber Daya Manusia	45
BAB III PERAN BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	49
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
B. Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pacitan	57
C. Upaya Yang Dilakukan Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia	59
D. Dampak Dari Balai Latihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan	63
BAB IV ANALISIS PERAN BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	67
A. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan	67
B. Analisis Upaya Yang Dilakukan Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia	68
C. Analisis Dampak Dari Balai Latihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan	69
BAB V PENUTUP	72
A. KESIMPULAN	72
B. SARAN	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79
RIWAYAT HIDUP	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Penduduk usia kerja dan Angkatan kerja	8
1.2	Wawancara dengan Ketua Disnaker	83
1.3	Wawancara dengan Kepala BLK	84
1.4	Observasi di BLK	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Transkrip Wawancara	79
Dokumentasi	83
Hasil Cek Turnitin Berstempel Perpustakaan IAIN Ponorogo	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbanyak di dunia, berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 jumlah penduduk Indonesia sebesar 270,20 juta jiwa, akan 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.²

Sementara jika dilihat dari tingkat pendidikannya, maka tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia terbesar berada pada level Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang mencapai 8,92%. Kemudian, setelah itu pada level Diploma I/II/III sebesar 7,92%. Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja yang tidak terserap, terutama pada tingkat pendidikan SMK dan Diploma I/II/III. Sedangkan mereka yang berpendidikan rendah, cenderung mau menerima pekerjaan apa saja. Sedangkan untuk TPT pendidikan rendah, berada pada level sekolah dasar (SD) dengan TPT sebesar 2,67%. Dibanding kondisi setahun yang lalu, peningkatan TPT terjadi pada tingkat Pendidikan Diploma I/II/III, universitas, dan SMA. Sedangkan TPT pada tingkat pendidikan lainnya menurun.³

² Badan Pusat Statistik

³ Ekbis.sindonews.com bps-jumlah-pengangguran-diindonesia-capai-687-juta diakses pada tanggal 13 Desember 2022

Sukirno menyebutkan bahwa ada dua hal yang membedakan jenis-jenis pengangguran yakni berdasarkan penyebab dan ciri-cirinya. Jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya antara lain pengangguran friksional, pengangguran siklikal, pengangguran struktural, dan pengangguran teknologi. Sedangkan jenis pengangguran berdasarkan ciri-cirinya pengangguran terbuka, pengangguran tersembunyi, pengangguran musiman, dan setengah menganggur.

Pengangguran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain 1) Besarnya angkatan kerja tidak seimbang dengan kesempatan kerja. Hal ini terjadi saat jumlah angkatan kerja lebih besar dari pada kesempatan kerja yang tersedia. 2) Struktur lapangan kerja tidak seimbang. 3) Kebutuhan jumlah dan jenis tenaga kerja terdidik dan penyediaan tenaga kerja terdidik tidak seimbang. 4) Meningkatnya peranan dan aspirasi angkatan kerja wanita dalam seluruh struktur angkatan kerja Indonesia. 5) Penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah tidak seimbang.⁴ Pengangguran tersebut dapat dikurangi dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Terdapat banyak definisi mengenai pengembangan “sumber daya manusia” dari para ahli ekonomi dan manajemen sumber daya manusia kontemporer. Misalnya, Schultz (1961) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui

⁴ Lisa Marini and Novi Tri Putri, “Peluang Terjadinya Pengangguran Di Provinsi Bengkulu : Seberapa Besar?,” *Convergence: The Journal of Economic Development* 1, no. 2 (2020): 70–83.

pendidikan dan pelatihan. Modal manusia juga merupakan hasil dari investasi yang dilakukan dengan sengaja untuk mencapai hasil/pengembalian. Definisi ini menjelaskan bahwa berinvestasi dalam sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan formal akan meningkatkan keterampilan produktif dan bakat yang dibutuhkan untuk pembangunan ekonomi.

Namun, definisi yang diajukan oleh Fitz-Enz (2000) tampaknya lebih komprehensif dibandingkan dengan definisi manajemen sumber daya manusia kontemporer. Definisi ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada pengembangan karakteristik, kecerdasan, tenaga kerja, sikap positif, kehandalan dan komitmen, kemampuan belajar, imajinasi dan kreatif. Definisi ini tampaknya lebih cocok untuk kehidupan manusia modern di era teknologi. Dengan demikian, “modal manusia” dapat dipahami sebagai kemampuan dan kompetensi orang termasuk semua keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang diperoleh selama periode waktu tertentu, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kemampuan mengelola kehidupan produktif mereka sebagai individu, anggota organisasi resmi, dan anggota masyarakat. Definisi ini tampaknya lebih sesuai dengan kehidupan manusia modern di era teknologi.⁵

Dengan demikian “modal manusia” dapat diartikan sebagai kemampuan dan kapasitas manusia yang mencakup semua keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperoleh melalui proses dari waktu ke

⁵ A. Jajang W. Mahri et al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), Hal 288.

waktu, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kapasitas manajemen kehidupan yang produktif baik sebagai individu, anggota organisasi formal maupun anggota masyarakat.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi yang memerlukan perbaikan atau pengembangan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa sumber daya manusia, roda kehidupan tentu tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru bagi manusia, peradaban manusia muncul dari upaya mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.⁶ Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan dunia kerja, tidak hanya bergantung pada keunggulan akademik tetapi juga pada keterampilan lain yang tergolong keunggulan non akademik. Namun, banyak orang usia kerja berusaha mencari pekerjaan sesuai kemampuan yang dimilikinya.⁷

Untuk mencapai pengetahuan manajemen yang baik, perlu untuk tetap diberdayakan dan memaksimalkan manfaat dari sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam persaingan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang

⁶ Barhanudin Yusuf, dan editor M.Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Rajarafindo, 2015), Hal. 25

⁷ Asti Siswanti, "Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Ambon 2019" (2019), Hal 9.

mempengaruhi tenaga kerja potensial perusahaan.⁸ Maka dari itu dibutuhkan adanya manajemen terhadap SDM secara memadai agar tercipta SDM yang berkualitas, dan berprestasi, dan diharapkan dapat mengurangi permasalahan ekonomi yang ada pada saat ini seperti pengangguran.

Berkenaan dengan kualitas “pengembangan modal manusia”, menurut sudut pandang tauhid “modal manusia” meliputi “kemuliaan dan produktif”. Dikatakan mulia karena modal manusia terdiri atas modal intelektual dan moral yang menjadikan manusia menjadi khalifah (khalifah atau wali). Al-Qur'an dan Hadis Nabi mengajarkan bahwa, tugas kekhalifahan manusia hanya dapat diwujudkan melalui sumber daya manusia yang cakap (profesional). Hal Ini karena dalam perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta kegiatan produksi, yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial hanya dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang profesional (kompeten). Dalam berbagai kesempatan Nabi (saw), menegaskan bahwa:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ⁹

“*al-mu'min alqawi khayr wa ahab ila Allah min al-mu'min aldha'if*”, yang artinya, “orang yang kuat dan berkompeten lebih baik dan lebih dekat kepada Allah daripada orang beriman yang lemah “. Terlepas dari kenyataan bahwa setiap mukmin (orang beriman) adalah baik secara individu, tetapi perbandingan dan kata-kata superlatif yang digunakan oleh Nabi dalam

⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), Hal. 154

⁹ A. Jajang W. Mahri et al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), Hal 293.

narasi tersebut kata “terbaik dan lebih dekat” menunjukkan pentingnya “modal manusia” dalam kaitannya dengan pertumbuhan sosial dan ekonomi masyarakat dalam perspektif Islam. Dengan demikian, seorang muslim yang profesional dan berbakat serta terampil lebih baik daripada seorang muslim muslim yang tidak professional.¹⁰ Salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pelatihan. Melalui pendidikan, seseorang akan dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya melalui minat dan bakatnya. Apalagi bagi mereka yang masih berusia muda, jika tidak dikelola dengan baik, dikhawatirkan di kemudian hari akan menghambat pembangunan dan menjadi beban negara.¹¹

Untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang ada di Kabupaten Pacitan, pemerintah menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK). Ini merupakan kegiatan bagi masyarakat agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tentang pekerjaan, sehingga kedepannya dapat bersaing di pasar kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan kerja yang berfungsi membekali dan memperoleh, menumbuhkembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, dan etos kerja yang mana pelaksanaannya mengutamakan praktik dari pada hanya sebuah

¹⁰ A. Jajang W. Mahri et al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), Hal 293.

¹¹ Dwi Setya Nugrahini Desi Nur Safitri, “Pelatihan Bisnis Online Shop Untuk Meningkatkan Produktivitas Pemuda Karang Taruna Di Dusun Patran, Desa Sambilawang, Bungkal, Ponorogo.,” *InEJ: Indonesian Engagement Journal* 2, no. 2 (2021): 1–23.

pembelajaran secara tertulis.¹²

Jumlah penduduk Kabupaten Pacitan pada tahun 2021 sebanyak 589.108 jiwa, yang terdiri dari 295.163 jiwa penduduk laki-laki dan 293.945 jiwa penduduk perempuan. Dengan luas wilayah 1.389,87 km²; setiap km² ditempati penduduk sebanyak 423 hingga 424 orang. Sementara laju pertumbuhan penduduk sebesar 0,51 persen. Penduduk Kabupaten Pacitan yang berumur 15 tahun ke atas (usia kerja) tahun 2022 sebanyak 459,43 ribu jiwa mengalami kenaikan sebanyak 1,71 ribu jiwa dibandingkan pada Bulan Agustus tahun 2021 dan mengalami kenaikan 3,62 ribu jiwa dibandingkan tahun 2020. Sedangkan angkatan kerja di Kabupaten Pacitan pada tahun 2022 sebesar 381,28 ribu jiwa (82,99 persen), sisanya termasuk bukan angkatan kerja. Dari angka tersebut terbagi menjadi 367,35 ribu orang yang bekerja dan 13,92 ribu orang pengangguran.¹³

Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan merupakan institusi yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pacitan yang melaksanakan kegiatan pelatihan kerja bagi masyarakat. BLK adalah tempat dilaksanakannya proses pelatihan kerja bagi siswa pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas

¹² Barhanudin Yusuf, dan editor M.Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangan Syari'ah*, (Jakarta: PT Rajarafindo, 2015), Hal. 141

¹³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Pacitan

kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.¹⁴ BLK Pacitan menawarkan pelatihan kejuruan dengan berbagai program seperti teknologi, teknik, otomotif, tata busana, pertanian dan banyak bidang profesional lainnya bagi siswa atau peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan. dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. oleh para siswa, berharap mereka dapat menerapkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan di BLK dan juga berharap mereka dapat membuka usaha sendiri atau mendapatkan pekerjaan yang diinginkan untuk meningkatkan perekonomian .

Gambar 1.1

Penduduk usia kerja dan Angkatan kerja Agustus 2020-Agustus 2022

Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja ,
Agustus 2020 - Agustus 2022

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Perubahan Agustus 2020 - Agustus 2022		Perubahan Agustus 2021 - Agustus 2022	
	ribu orang	ribu orang	ribu orang	ribu orang	persen	ribu orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	455,82	457,73	459,43	3,62	0,79	1,71	0,37
Angkatan Kerja	366,29	368,80	381,28	14,99	4,09	12,48	3,38
Bekerja	357,95	361,27	367,35	9,41	2,63	6,09	1,68
Penganggur	8,34	7,53	13,92	5,58	66,96	6,40	84,97
Bukan Angkatan Kerja	89,53	88,93	78,16	-11,38	-12,71	-10,77	-12,12
Sekolah	17,34	16,84	19,04	1,70	9,80	2,20	13,07
Mengurus Rute	59,11	54,77	45,54	-13,58	-22,97	-9,23	-16,86
Lainnya	13,08	17,32	13,58	0,50	3,82	-3,74	-21,60
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	2,28	2,04	3,65	1,38		1,61	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	80,36	80,57	82,99	2,63		2,42	

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Keterangan : penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Pacitan.¹⁵

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Pacitan tahun 2022 sebesar 82,99 persen atau 368.800 jiwa, naik dibandingkan

¹⁴ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1* (Jakarta: Kemnaker: 2012), 2.

¹⁵ Ibid.

TPAK pada tahun 2021 sebesar 2,42 persen poin. Sementara tingkat pengangguran (TPT) Kabupaten Pacitan sebesar 3,65 persen atau 13.920 jiwa, artinya dari 100 orang angkatan kerja sebanyak 3 sampai 4 orang adalah pengangguran terbuka (orang yang mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha). Tingkat pengangguran ini mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2021 dengan TPT sebesar 1,61 persen poin.¹⁶

Dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka di kabupaten Pacitan pemerintah menyediakan lembaga pelatihan balai latihan kerja untuk memfasilitasi masyarakat agar dapat kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan. Diharapkan dengan adanya BLK ini masyarakat pencari kerja di Kabupaten Pacitan dapat terus memanfaatkannya untuk membekali tenaga kerja dengan bekal pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang keahlian dengan menggunakan bengkel dan fasilitas lainnya sehingga mampu bersaing di pasar kerja

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”**

B. Rumusan Masalah

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

¹⁶ Ibid.

1. Apakah faktor-faktor penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan?
2. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja Pacitan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia?
3. Bagaimana dampak dari Balai Latihan Kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Pacitan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan.
2. Untuk menganalisis peran Balai Latihan Kerja Pacitan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Untuk menganalisis dampak dari Balai Latihan Kerja di kabupaten Pacitan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang bisa diperoleh sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi memberikan informasi dan menambah wawasan yang lebih luas terhadap semua pihak yang terkait dan juga dapat dijadikan sebagai referensi atau rujukan bagi

penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) kabupaten Pacitan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Penulis.

- 1) Untuk memperluas ilmu mengenai pengembangan kompetensi sumber daya manusia sehingga dapat dikembangkan dan diimplementasikan di masa mendatang.
- 2) Sebagai tugas akhir untuk mencapai kelulusan dan mendapatkan gelar sarjana sesuai dengan ketentuan pihak kampus.

b. Bagi BLK

Sebagai bahan evaluasi bagi balai latihan kerja dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja yang menjadi anggota atau peserta pelatihan di balai latihan kerja tersebut.

c. Bagi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Menambah referensi kepustakaan akademis khususnya jurusan ekonomi syariah mengenai pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan Devi Novitasari dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja

(Blk) Di Kabupaten Sumbawa”. Hasil penelitian ini Pelatihan, pendapatan, dan kesejahteraan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dan siap pakai serta berkualitas yang mampu bersaing dalam dunia kerja maupun yang ingin membangun usaha mandiri. Dengan demikian akan lebih memudahkan untuk seseorang mendapatkan pekerjaan sehingga mendapat kesejahteraan hidupnya, karena jika tidak bekerja maka tidak akan sejahtera apabila belum mendapatkan suatu pendapatan (upah/gaji).¹⁷ Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu Balai latihan kerja. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Kedua, penelitian yang dilakukan Rizka Nurhidayanto dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran”. Hasil penelitian ini Balai Latihan Kerja Ponorogo memiliki peranan yang penting dalam membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir Balai Latihan Kerja Ponorogo Melatih peserta sebanyak 5.434 peserta dan dari seluruh peserta sebanyak 3.816 alumni mampu terserap ke dalam dunia kerja dengan persentase sebesar 70,2%. Di samping itu, BLK Ponorogo juga menghadapi

¹⁷ Devi Novita Sari, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa”. *Nusantara Journal of Economics* 3, no. 01 (May 31, 2021): 39-49

beberapa kendala diantaranya: krisis nya tenaga instruktur yang ada, kurangnya sarana prasarana, dan terdapat bagian yang tidak kompeten.¹⁸ Persamaan dari penelitian ini dengan peneltian terdahulu ialah sama-sama membahas peran balai latihan kerja. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan peneltian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian, lokasi penelitian dan subjek penelitian yang berbeda yaitu tingkat pengangguran.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Nina Widowati dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.”¹⁹ Hasil penelitian ini Program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang belum berjalan efektif dengan melihat beberapa aspek dan faktor. Aspek pencapaian tujuan atau hasil dari program pelatihan kerja belum dapat dikatakan efektif. Angka keterserapan peserta program pelatihan kerja baik yang terserap dalam perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri. Hasil serupa juga ditemukan pada aspek efisiensi dimana anggaran atau biaya untuk menciptakan program pelatihan kerja yang berkualitas tidak mendapatkan hasil yang optimal. Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu balai latihan kerja. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan peneltian terdahulu ialah terletak pada judul

¹⁸ Rizka Nurhidayanto, “Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran”, (Skripsi thesis, IAIN PONOROGO, 2021)

¹⁹ Nina Widowati, "EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG." *GEMA PUBLICA : Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik* 6, no. 1 (2021): 43-57.

penelitian, lokasi dan focus penelitian yaitu keefektivitasan program pelatihan kerja di BLK.

Keempat, penelitian yang dilakukan Irma Arfiani dengan judul “Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang”.²⁰ Hasil penelitian ini Kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja ini telah berjalan optimal, peran Disnakertransos kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 240 orang. Hal-hal terkait tujuan, peserta, materi, metode, media, dan manfaat pelatihan telah sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran. Persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada latar belakang masalah yaitu mengangkat tentang pengangguran. Sedangkan Persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada latar belakang masalah yaitu mengangkat tentang pengangguran.

Kelima, penelitian yang dilakukan Iwan Henri Kusnadi dengan judul Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang.²¹ Hasil penelitian ini Efektivitas program pelatihan ditentukan beberapa faktor yaitu

²⁰ Irma Arfiani, “Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang”, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

²¹ Iwan Henri Kusnadi, “efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi pada unit pelaksanaan teknis daerah balai latihan kerja di Kabupaten Subang”, *the World Public Administration Journal*, 2019.

diantaranya adalah produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, putaran waktu, penggunaan sumber daya dan biaya diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan di Balai Latihan Kerja Subang belum efektif, karena ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu peningkatan sarana dan prasarana pelatihan serta penambahan sumber daya fungsional instruktur. Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu balai latihan kerja. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian, lokasi penelitian dan fokus penelitian yaitu keefektivitasan program pelatihan.

Keenam, penelitian yang dilakukan Fahrani Yulzain, Jumiaty dengan judul Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman.²² Hasil penelitian ini UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja karena selaras dengan indikator efektivitas, UPTD BLK memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai, memiliki kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan, melakukan analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, membuat perencanaan yang matang, menyusun program secara tepat, menyediakan sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang bersifat mendidik. Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu balai latihan kerja. Sedangkan

²² Fahrani Yulzain, Jumiaty, *Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman*, Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), vol. 1, no.4, tahun 2019

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan Gama Firmansyah dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo.²³ Hasil penelitian ini Efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Ponorogo dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo sudah cukup efektif. BLK Ponorogo telah menjalankan dua pendekatan efektivitas dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran. Namun dari pendekatan proses BLK Ponorogo tidak efektif dalam melaksanakan kegiatannya. Masih terdapat beberapa permasalahan seperti SDM serta sarana dan prasarana pelatihan yang harus dibenahi. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah sama-sama membahas tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan Ami Ade Maesyara dengan judul Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda).²⁴ Hasil penelitian

²³ Gama Firmansyah, “Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo,” (Skripsi thesis, IAIN Ponorogo, 2021)

²⁴ Ami Ade Maesyarah, “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda),” Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

ini Peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu balai latihan kerja. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan Ferri Yulian Ardiansyah, Afifudin Afifudin, Hirshi Anadza dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPT pelatihan kerja Singosari dalam pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.²⁵ Hasil penelitian ini Program pelatihan ini memberikan efek yang positif terhadap para peserta untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Dalam hal pelayanan yang diberikan oleh UPT Pelatihan Kerja sendiri cukup memuaskan untuk bisa mengangkat kebutuhan yang diperlukan peserta untuk mendapatkan pekerjaan dan juga meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu balai latihan kerja. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

²⁵ Ferri Yulian Ardiansyah, Afifudin Afifudin, Hirshi Anadza, “*efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPT Pelatihan kerja Singosari dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia*”, Respon Publik, Vol 16, No 3 (2022).

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan Eko Yulianto dengan judul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta.²⁶ Hasil penelitian ini Pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kulo Progo Tahun 2015 termasuk baik, karna didukung oleh tenaga pelatih atau instruktur yang berpengalaman, bersertifikasi dan berkompotensi tinggi dibidangnya. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan peneltian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan Muahammad Iqbal Maulana dengan judul Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelaksanaan Pelatihan Teknik Sepeda Motor unit Balai Latihan Kerja Propinsi Jawa Barat.²⁷ Hasil penelitian ini , BLK Propinsi Jawa Barat sebagai lembaga Unit Pelaksana Teknis Daerah di bawah naungan Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan) telah melakukan upaya pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan berbasis kompetensi dengan kejuruan pelatihan teknik sepeda motor. Keberhasilan pelaksanaan pelatihan teknik sepeda motor yaitu meliputi pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah mengikuti standar dan berjalan efektif serta peserta merasa puas atas

²⁶ Eko Yulianto, “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta*”, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015).

²⁷ Muhammad Iqbal Maulana, “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelaksanaan Pelatihan Teknik Sepeda Motor unit Balai Latihan Kerja Propinsi Jawa Barat*”, Skripsi, (Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, 2018)

pelatihan teknik sepeda motor yang diadakan di BLK Propinsi Jawa Barat. Persamaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang diteliti yaitu balai latihan kerja. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak focus penelitian yang berfokus pada Pelatihan Teknik Sepeda Motor.

Keduabelas, penelitian yang dilakukan MUH. Lutfi dengan judul Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara).²⁸ Hasil penelitian ini Peran BLK luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan akan tetapi belum maksimal, ini dapat dilihat dari kendala yang dialami baik dari peserta maupun dari pihak BLK. Kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan yaitu peralatan yang masih kurang memadai dan jangka waktu pelatihan dirasa masih kurang. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peran balai latihan kerja, sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

Ketigabelas, penelitian yang dilakukan Regita Pengaruh dengan judul Kemampuan Pelatih dan Kualitas Materi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Banyumas.²⁹ Hasil

²⁸ Muh. Lutfi, "Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)", Skripsi, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2019)

²⁹ Regita, "Pengaruh Kemampuan Pelatih dan Kualitas Materi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Banyumas". Skripsi thesis, (Universitas Jenderal Soedirman, 2021).

penelitian ini mengungkapkan bahwa kemampuan pelatih dan kualitas materi pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Hasil analisis data menggunakan korelasi Rank Spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien korelasi sebesar 0,693 pada variabel X1 dan Y, serta 0,811 pada variabel X2 dan Y, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan, baik antara kemampuan pelatih (X1) terhadap efektivitas pelatihan (Y), maupun antara kualitas materi Pelatihan (X2) terhadap efektivitas pelatihan (Y). Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peran balai latihan kerja. Sedangkan Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Keempatbelas, penelitian yang dilakukan M Dedi Suardi dengan judul *Peran Pemerintah Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Pelatihan (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov.Nusa Tenggara Barat Thn 2016/2019).*³⁰ Hasil penelitian ini UPTD Balai Latihan Kerjakota Mataram ini sangat berperan dalam mengatasi pengangguran. Karena, sangat bermanfaat kepada masyarakat luas yang ingin mencari pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan yang disebut dengan menganggur. Jika mengikuti pelatihan yang berbasis Kompetensi yang ada di Balai Latihan Kerja ini kita bisa lebih mandiri dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan bisa menunjang

³⁰ M Dedi Suardi, “*Peran Pemerintah Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Pelatihan (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov.Nusa Tenggara Barat Thn 2016/2019)*”, Skripsi, (Universitas Negeri Islam Mataram, 2020).

perekonomian keluarga dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdaya saing. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peran balai latihan kerja, Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian, lokasi dan fokus penelitian yaitu lebih membahas peran dari pemerintah dalam mengurangi pengangguran.

Kelimabelas, penelitian yang dilakukan Luluk Budianto dengan judul *Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar Di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo 2013*.³¹ Hasil penelitian ini Dalam pelatihan yang di laksanakan oleh UPTD BLK Kraksaan sudah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan yang ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Sehingga peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan secara maksimal, terbukti dengan temuan di lapangan bahwa peserta pelatihan bisa diterima di dunia kerja dan membuka usaha mandiri maka peserta pelatihan mendapatkan tambahan pendapatan yang bisa meningkatkan tingkat ekonomi keluarganya. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peran balai latihan kerja. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian, lokasi dan focus penelitian yaitu peningkatan ekonomi warga setelah pelatihan di BLK.

³¹ Luluk Budianto, "*Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar Di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo 2013*", Skripsi, Universitas Jember, 2014).

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), Yaitu bentuk penelitian yang bertujuan mengungkapkan fakta yang ada dalam beberapa anggota masyarakat pada perilakunya dan kenyataan sekitar. Metode *field research* digunakan ketika metode survai ataupun eksperimen dirasakan tidak praktis, atau ketika lapangan penelitian masih terbentang dengan demikian luasnya. *Field research* dapat pula diposisikan sebagai pembuka jalan kepada metode survai dan eksperimen.³²

Pada penelitian ini, peneliti diharuskan terjun langsung ke lokasi atau sumber objek penelitian dalam hal ini adalah balai latihan kerja kabupaten Pacitan. Penelitian lapangan ini dipilih karena peneliti ingin menggali wawasan dengan mengaitkan sumber subjek penelitian serta komponen-komponen yang dikandungnya. Di sisi lain, keterbatasan sumber data sekunder secara tidak langsung menunjukkan bahwa satu-satunya cara untuk memperoleh data yang relevan adalah dengan menerapkan jenis penelitian ini. Obyek penelitian ini adalah peran BLK Pacitan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Pacitan. Sedangkan subjek penelitian dipilih sebagai pengurus, pegawai BLK Pacitan dan peserta kursus pelatihan BLK Pacitan. Peneliti akan

³² Lexy J. Molleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Harus Berkarya, 2009) Hal. 324.

menggali informasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti: observasi, wawancara dan dokumentasi tentang subyek penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, Teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok.³³ Alasan menggunakan pendekatan ini adalah peneliti ingin menggali data secara leluasa yang diinginkan sehingga kebenaran mengenai suatu peristiwa yang diteliti tampak dengan jelas.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di UPT Balai Latihan Kerja kabupaten Pacitan yang beralamat di lingkungan Jaten, Kelurahan Sidoharjo, Kecamatan Pacitan, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur (63514). Pemilihan lokasi ini didasari atas keberadaan tempat penelitian yaitu BLK Kabupaten Pacitan.

3. Data dan Sumber Data

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), Hal 213.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil observasi, wawancara dan dokumen yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.³⁴ Sumber data utama atau primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan kepala DISNAKER, ketua BLK, instruktur dan juga para peserta pelatihan

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³⁵ Teknik pengumpulan data yang digunakan pada metode penelitian kualitatif ini sebagai berikut:

a. Wawancara.

Jadi dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, di mana

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2018), Hal. 456.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2013), Hal 308.

hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.³⁶ Ada dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur atau teirsusun. Wawancara terstruktur relatif bebas dimana peneliti tidak menggunakan wawancara yang disusun secara sistematis dan terstruktur untuk mengumpulkan informasi. Sedangkan pertanyaan wawancara terstruktur adalah jawaban yang berfokus pada pola pertanyaan yang diajukan.³⁷

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu pewawancara menyiapkan pertanyaan yang lengkap dan mendetail tentang peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pacitan.

b. Observasi.

Metode observasi adalah metode mengumpulkan data yang digunakan untuk mengumpulkan dan menghimpun data penelitian sehingga penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti yang dilakukan dengan menggunakan panca indera. Peneliti melakukan pengamatan mengenai peristiwa yang terjadi selama penelitian berlangsung yang ada ditempat.³⁸ Secara langsung

³⁶ Ibid., 318.

³⁷ Siswanti, "Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Ambon 2019."

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2013), Hal 315.

peneiliti dapat melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti yaitu di BLK kabupaten Pacitan.

c. Dokumen.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar-gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Jadi dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, di mana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.³⁹

5. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah proses penyederhanaan data agar lebih mudah dibaca serta di implementasikan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil evaluasi yang dilakukan. Terdapat beberapa tahapan dalam pengolahan data diantaranya sebagai berikut:

a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbatasan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses *editing* terhadap hasil wawancara narasumber.

b. *Classifying* (klasifikasi)

³⁹ Ibid., 329.

Classifying (klasifikasi) adalah perlakuan yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data dengan mengklasifikasikan beberapa kategori. Peneliti melakukan kajian secara mendalam terhadap data-data yang telah diperoleh yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan focus permasalahan guna mempermudah dalam melakukan analisis data

c. *Verifying* (verifikasi)

Verifying (verifikasi) adalah proses pengoreksian, penyalinan, pengonfirmasian atau pegingkaruan suatu proposisi (dalil, kemungkinan atau rancangan usulan), dan pembuktian kebenaran. Verifikasi ini adalah langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk meninjau ulang atau mengoreksi ulang data-data yang telah diperoleh setelah tahap klasifikasi agar tidak terjadi kekeliruan.

d. *Concluding* (kesimpulan)

Concluding (kesimpulan) merupakan langkah terakhir dalam proses pengolahan data suatu penelitian. Peneliti pada tahap ini membuat kesimpulan yang jelas tentang hasil penelitiannya. Kesimpulan ini merupakan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan. Kesimpulan adalah bab terakhir yang berisi jawaban atas pertanyaan penelitian atau permasalahan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data.⁴⁰

6. Teknik Analisis Data

⁴⁰ Heri Jauhari, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), Hal. 42

Analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data. Komponen dalam analisis data:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang terkumpul di lapangan cukup kaya, sehingga harus dilakukan pencatatan yang cermat dan detail, seperti yang ditunjukkan, semakin lama peneliti berada di lapangan, maka akan semakin besar dan kompleks datanya. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data dengan cara reduksi data. Mereduksi data berarti meringkas, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola. Akibatnya, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data tambahan dan mencarinya bila diperlukan.⁴¹

b. *Display Data* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah men-display-kan data. Dalam penelitian kuantitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, piktogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah untuk dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2013), Hal 338.

hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Teks naratif paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Dengan menunjukkan data, lebih mudah memahami apa yang terjadi, merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami. Saat merepresentasikan data, selain teks naratif, bisa juga dalam bentuk grafik, matriks, network/jaringan. dan chart.⁴²

c. *Conclusion Drawing / Verification.*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun jika kesimpulan yang dicapai pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dicapai dapat diandalkan.

.Dengan demikian, hasil penelitian kualitatif dapat memenuhi masalah yang diajukan sejak awal, tetapi mungkin tidak, karena seperti yang telah disebutkan, masalah dan cara yang diajukan dalam penelitian kualitatif masih sama, bersifat sementara dan akan berkembang setelah melaksanakan penelitian.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

⁴² Ibid., 341.

Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.⁴³

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Penentuan keabsahan data atau untuk menunjukkan bahwa penelitian itu memang dilakukan, peneliti menggunakan teknik untuk menentukan keabsahan data atau untuk menunjukkan bahwa penelitian itu benar-benar dilakukan, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang dimaksud yakni triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.⁴⁴

Satori dan Komariah membagi triangulasi menjadi tiga, yaitu: (1) triangulasi sumber, (2) triangulasi teknik, dan (3) triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan beragam teknik untuk mengungkap data yang dilakukan kepada sumber data. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda.⁴⁵

Dalam penelitian ini, teknik pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik triangulasi dilakukan

⁴³ Ibid., 345.

⁴⁴ Lexy J. Molleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Harus Berkarya, 2009) Hal. 330.

⁴⁵ Lilis Hayati, "Pengembangan Budaya Belajar Dan Dampaknya Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran Di Sekolah Alam," *Repository.Upi.Edu* (2012): hal. 93.

dengan membandingkan sumber data lain dan studi atau pengamat. Teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik evaluasi yang menggunakan penggunaan sumber (wawancara dan triangulasi) dengan cara komparatif dengan memverifikasi keandalan informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda sesuai dengan metode kualitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu menggunakan beberapa informan dan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama. Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan subyek penelitian dengan cara mewawancarai pengelola BLK, pelatih dan peserta pelatihan.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, peneliti menguraikan secara singkat mengenai sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB 1: berisi pendahuluan yang didalamnya memuat sub bab latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: kajian teori, bab ini membahas tentang kajian teori yang berisi tentang Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

BAB III: metode penelitian yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik pengolahan data, analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV: berisikan analisis data dari penulis untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Analisisnya meliputi data tentang Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

BAB V: penutup, pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.



BAB II

PERAN BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

A. Teori Peran

1. Pengertian Peran

Peran adalah sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status, sedangkan status sendiri sebagai suatu peringkat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok atau posisi suatu kelompok dalam hubungan dengan kelompok lain.⁴⁶

Biddle dan Thomas dalam Sarwono mengatakan bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Pada buku yang berbeda, sarwono menjelaskan bahwasannya teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikolog, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu.⁴⁷

⁴⁶ Anonymous, *Kamus Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), Hal 150.

⁴⁷ Sarlito Sarwono, *Psikologi remaja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal 215.

Menurut Soekanto peran dibagi menjadi 3 yaitu, peran aktif, peran partisipatif dan peran pasif. Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat dan lainnya sebagainya Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri. Sedangkan peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok dapat berjakan dengan baik.⁴⁸

Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Artinya, seseorang yang telah menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah melaksanakan sesuatu peran. Keduanya tak dapat dipisahkan karena satu dengan yang lain saling tergantung, artinya tidak ada peran tanpa status dan tidak ada status tanpa peran. Sebagaimana kedudukan, maka setiap orang pun dapat mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut berarti pula bahwa peran tersebut menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat kepadanya. Peran sangat penting karena dapat mengatur perikelakuan seseorang, di samping itu peran menyebabkan seseorang dapat meramalkan perbuatan orang lain pada

⁴⁸ Aris Wahyu Setiawan, Peran Pegawai dalam Pelayanan Pembuatan Paspor, eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 4, Nomor 1, hal. 117

batas-batas tertentu, sehingga seseorang dapat menyesuaikan perilakunya sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.⁴⁹

2. Aspek-Aspek Peran.

Biddie dan Thomas membagi peristilahan dalam teori peran dalam empat golongan, yaitu:

- a. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial.
- b. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut.
- c. Kedudukan orang-orang dalam perilaku, dan
- d. Kaitan antara orang dan perilaku.⁵⁰

3. Indikator Peran.

Biddle dan Thomas membagi menjadi lima indikator:

- a. Harapan tentang peran

Harapan tentang peran adalah harapan- harapan orang lain tentang perilaku yang pantas, yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai peran tertentu. Harapan tentang perilaku ini bisa berlaku umum, bisa merupakan harapan dari segolongan orang saja, dan bisa juga merupakan harapan dari satu orang tertentu

- b. Norma

Secord dan Backman berpendapat bahwa, norma hanya merupakan salah satu bentuk harapan. Secord dan Backman membagi jenis- jenis harapan sebagai berikut :

⁴⁹ Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Ahli bahasa. Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Jakarta: Salemba Empat, 2008), Hal 362.

⁵⁰ Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori- Teori Psikologi Sosial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 215.

- 1) Harapan yang bersifat meramalkan (*anticipatory*), yaitu harapan tentang suatu perilaku yang akan terjadi.
- 2) Adalah keharusan-keharusan yang menyertai suatu peran. Biddle dan Thomas membagi lagi harapan normatif ini kedalam 2 jenis:
 - a) Harapan yang terselubung (*covert*): harapan-harapan itu tetap ada walaupun tidak diucapkan, misalnya: ojek online yang harus mengantarkan penumpangnya, guru yang harus mendidik muridnya, Inilah yang disebut norma.
 - b) Harapan yang terbuka (*overt*): yaitu harapan-harapan yang diucapkan, misalnya seorang suami yang meminta istrinya untuk menutup auratnya. Harapan jenis ini dinamakan tuntutan peran (*role demand*). Tuntutan peran melalui proses internalisasi dapat menjadi norma bagi peran yang bersangkutan.
- c. Wujud perilaku dalam peran

Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi, berbeda- beda dari satu aktor ke aktor yang lain. Variasi tersebut dalam teori peran dipandang normal dan tidak ada batasnya. Teori peran tidak cenderung mengklasifikasikan istilah istilahnya menurut perilaku khusus melainkan berdasarkan klasifikasi nya pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya (motivasinya). Sehingga, wujud perilaku peran dapat

digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil sekolah, hasil olahraga, pendisiplinan anak, pencari nafkah, pemeliharaan ketertiban, dan lain sebagainya.⁵¹

d. Penilaian

Jika dikaitkan dengan peran, penilaian dan sanksi agak sulit dipisahkan pengertiannya. Biddle dan Thomas bahwa antara penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan masyarakat (orang lain) tentang norma. Penilaian peran dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor. Sedangkan sanksi yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif.

e. Sanksi

Menurut Biddle dan Thomas, penilaian maupun sanksi dapat datang dari orang lain (eksternal) dari dalam diri sendiri (internal). Jika penilaian dan sanksi datang dari luar, berarti bahwa penilaian dan sanksi terhadap peran itu ditentukan oleh perilaku orang lain. Jika penilaian dan sanksi datang dari dalam diri sendiri, maka pelaku sendirilah yang memberi nilai dan sanksi berdasarkan pengetahuannya tentang harapan- harapan dan norma- norma

⁵¹ Ibid., 218

masyarakat. Biasanya penilaian dan sanksi internal terjadi pada peran-peran yang dianggap penting oleh individu yang bersangkutan, sedangkan penilaian dan sanksi eksternal lebih sering berlaku pada peran dan norma yang kurang penting bagi individu tersebut⁵²

B. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan yang diselenggarakan melalui pelatihan peserta dalam proses pelatihan kerja agar mereka mampu dan menguasai jenis dan tingkat kemampuan kerja serta meningkatkan keterampilan dan mendalami keahlian masing-masing sehingga mampu memasuki pasar kerja atau perusahaan mandiri, dan memiliki kesempatan untuk menerima pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja serta mampu meningkatkan kesejahteraan.⁵³

2. Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK).

Dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya pusdiklat kejuruan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Kembangkan rencana pelatihan.
- 2) Menerapkan pelatihan dan pengujian keterampilan.
- 3) Rencana pemasaran, fasilitas produksi dan layanan penelitian, serta menyediakan layanan informasi pelatihan.

⁵² Ibid., 120

⁵³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Tahun tentang Ketentuan Umum Pasal 1, ayat 1.

- 4) Menjaga pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
 - 5) Melaksanakan urusan administrasi dan keluarga.⁵⁴
3. Tujuan Balai Latihan Kerja (BLK).

Adapun tujuan dari Balai Latihan Kerja, yaitu:

- 1) Meningkatkan Produktivitas tenaga kerja didaerah pedesaan dan pinggiran kota.
- 2) Memperluas area bisnis dan kesempatan kerja.
- 3) Membuat pelatihan produksi dan pengujian keterampilan.
- 4) Mendorong dan mengembangkan kewirausahaan.
- 5) Meningkatkan motivasi dan semangat kemandirian.⁵⁵

C. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti, mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga

⁵⁴ Ami Ade Maesyarah. *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2018, Hal 43

⁵⁵ Ibid.

ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.⁵⁶

2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.

Kasanuddin mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut⁵⁷:

a. Kualitas intelektual

Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi serta penguasaan terhadap pengetahuan yang luas.

b. Pendidikan,

Secara umum orang mengaitkannya dengan pengalaman mendapatkan pendidikan yang dapat ditunjukkan melalui ijazah atau kemampuan tertentu. Jadi, orang yang mahir melakukan sesuatu tanpa melalui sekolah formal bisa disebut berpendidikan.

c. Memahami bidangnya,

Seseorang yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan khusus dalam suatu bidang yang diakui oleh masyarakat dan diatur oleh organisasi atau lembaga yang kompeten. Profesional biasanya memiliki kewajiban etis dan standar kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

⁵⁶ Ahmad Faizi, “Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi”, *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, (2018).

⁵⁷ Kina Atika and Nisa’ Ulul Mafra, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17, no. 4 (2020): 355. (JATIM, n.d.)

d. Kemampuan,

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

e. Semangat kerja

Sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

f. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Kemampuan yang dapat membantumu menggunakan waktu, sumber daya, hingga energi secara efisien untuk menyelesaikan tugas. Dengan menguasai kemampuan ini kamu dapat memprioritaskan dan merencanakan hal yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia.

Theodore Schultz (1961) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Modal sumber daya manusia juga merupakan hasil dari investasi yang dilakukan secara sengaja untuk mendapatkan hasil/*return*. Definisi ini menjelaskan bahwa berinvestasi dalam sumber daya manusia melalui pendidikan dan

pelatihan formal akan meningkatkan keterampilan dan bakat produktif yang diperlukan dalam pembangunan ekonomi. Namun, definisi yang diusulkan oleh Fitz-Enz (2000) tampaknya lebih inklusif daripada definisi dari aliran kontemporer manajemen sumber daya manusia. Definisi ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada pengembangan sifat-sifat seseorang, kecerdasan, pemenuhan energi kerja, sikap positif, keandalan dan komitmen, kemampuan untuk belajar, imajinasi, dan kreativitas. Definisi ini tampaknya lebih sesuai dengan kehidupan manusia modern di era teknologi.⁵⁸

b. Pentingnya Sumber Daya Manusia.

Teori kepemimpinan dan manajemen kontemporer mengakui bahwa orang-orang dalam organisasi dan bisnis adalah aset vital dan sangat diperlukan untuk berkontribusi terhadap peningkatan dan pertumbuhan organisasi seperti halnya aset fisik (mesin dan uang). Istilah “modal manusia” menunjukkan betapa pentingnya individu manusia dalam kehidupan sosial dan ekonomi dewasa ini yang berubah dengan cepat. Istilah ini juga menunjukkan pentingnya konsep modal manusia sebagai aset dalam suatu organisasi, yang secara tersirat dapat dinilai dengan uang dari keterampilan dan pengalamannya sebagai karyawan. Selain itu sebagai faktor produksi sebagaimana uang dan mesin, tenaga kerja

⁵⁸ A. Jajang W. Mahri et al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), Hal 288.

(modal manusia), yang berupa gabungan antara keterampilan dan kemampuan seseorang dapat berkontribusi pada kinerja dan produktivitas organisasi, sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan yang memiliki pegawai yang terampil dan termotivasi dapat menjadi perbedaan yang signifikan dengan perusahaan lain. Setiap upaya harus dilakukan, baik secara formal maupun informal, untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta memberikan peluang bagi setiap orang untuk memaksimalkan kontribusinya, sehingga setiap pengeluaran dalam pelatihan, pengembangan, kesehatan, dan dukungan dapat menjadi investasi dan bukan hanya sekadar sebagai pengeluaran.⁵⁹

c. Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia.

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.⁶⁰

⁵⁹ Ibid., 290.

⁶⁰ Ferdy Leuhery, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku," *Jurnal SOSOQ* 6, no. 2 (2018): 118–133.

D. Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Modal manusia dalam pemahaman Islam disebut *ahliyah*. *Ahliyah* menunjukkan kapasitas manusia untuk menjalankan kewajiban sosial dan keagamaanya. Secara harfiah, *ahliyah* dapat diartikan sebagai bakat, kompetensi, otoritas dan kualifikasi yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan sungguh-sungguh.

Ahliyah memiliki beberapa kategori dalam pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah kategori-kategori dalam *Ahliyah*:

1. *Ahliyah Al Wujub*, yaitu hak asasi dasar manusia seperti hak kepemilikan, hak perlindungan dan keamanan.
2. *Ahliyah al-ada'a al-naqisah*, yaitu kemampuan/kecakapan yang diperoleh sejalan dengan bertambahnya usia seseorang (kedewasaan) untuk melakukan tugas-tugas tertentu.
3. *Ahliyah al-ada'a al-kamilah*, yaitu kualitas SDM yang menuntut orang untuk bertanggung jawab atas tindakan dan kata-kata sehingga memiliki konsekuensi hukum.
4. *Ahliyah al-ada* yaitu mencakup semua aset manusia yang terdiri dari barang-barang seperti sifat manusia, keterampilan kerja, sikap belajar, dan stok pengetahuan yang terkandung dalam diri seseorang sebagai hasil dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang membuat individu lebih kompetitif dan fleksibel.⁶¹

⁶¹ A. Jajang W. Mahri et al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), Hal. 291.

E. Dasar Tauhid Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa

Konsep tauhid membuat perspektif Islam tentang sifat manusia pada umumnya, dan pengembangan sumber daya manusia khususnya menjadi unik. Tauhid mengikat setiap aspek jiwa manusia termasuk modal manusia terhadap Allah, Maha Pencipta semua makhluk. Konsepsi tauhid menggabungkan semua aspek yang berbeda dari sifat manusia, ke dalam keseluruhan yang homogen termasuk modal manusia, ekonomi, politik, agama, dan aspek sosial. Konsep tauhid menekankan gagasan kemantapan dan ketertiban (istikamah). Secara harfiah istilah istikamah berarti integritas dan kelurusan moral. Secara konseptual istikamah mencakup kebenaran intelektual yang terdiri dari konsistensi dan peningkatan pengetahuan individu, perilaku moral, dan keterampilan produktif yang berkesinambungan.

Berkenaan dengan kualitas “pengembangan modal manusia”, menurut sudut pandang tauhid “modal manusia” meliputi “kemuliaan dan produktif”. Dikatakan mulia karena modal manusia terdiri atas modal intelektual dan moral yang menjadikan manusia menjadi khalifah (khalifah atau wali). Al-Qur'an dan Hadis Nabi mengajarkan bahwa, tugas kekhilafahan manusia hanya dapat diwujudkan melalui sumber daya manusia yang cakap (profesional). Hal ini karena dalam perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta kegiatan produksi, yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial hanya dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang profesional (kompeten).

Selain itu, sumber daya produktif ini tidak seperti penggunaan sumber daya ekonomi yang bersifat materiel (uang dan mesin) yang berkurang melalui konsumsi. Kualitas sumber daya manusia yang berupa pengetahuan dan keterampilan produktif akan terus mengalami pertumbuhan melalui pemanfaatan, dan dengan demikian akan tetap menjadi aset nyata bagi pembangunan. Banyak ekonom kontemporer sepakat bahwa sumber daya manusialah yang pada akhirnya menentukan karakter dan laju pembangunan ekonomi dan sosialnya bukan modal atau sumber daya yang bersifat material. Psacharopoulos dan Woodhall (1997) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan dasar utama kekayaan bangsa. Modal dan sumber daya alam adalah faktor produksi yang pasif, sedangkan manusia adalah agen yang aktif yang mengakumulasi modal, mengeksploitasi sumber daya alam, membangun organisasi sosial, ekonomi dan politik, dan meneruskan pembangunan nasional”.⁶²

⁶² Ibid., 293.

BAB III

PERAN BALAI LATIHANKERJA KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan

Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan beralamatkan di Lingkungan Sidomaju, Jaten, Kelurahan Sidoharjo, Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan (63514). Pacitan merupakan salah satu dari 38 Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang terletak di bagian Selatan barat daya, dengan luas wilayah 1.389,8716 Km² atau 138.987,16 Ha. Adapun wilayah administrasi terdiri dari 12 Kecamatan, 5 Kelurahan dan 166 Desa, dengan jumlah penduduk berdasarkan sensus penduduk tahun 2020 sebanyak 586.110 jiwa, yang sebagian besar bekerja di bidang pertanian.⁶³

2. Sejarah Singkat Berdirinya Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan

UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan berdiri sejak tahun 2007 dengan ketua saat ini dijabat oleh bapak Abdul Kholiq S.Pd, memiliki luas area 23.760 m². UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan adalah Lembaga dibawah naungan dinas Perdagangan dan Tenaga kerja sesuai Susunan Organisasi dan Tata Kerja.⁶⁴ UPT BLK Pacitan salah satu lembaga milik Kabupaten yang telah banyak

⁶³ Abdul Kholiq, Wawancara 20 Maret 2023

⁶⁴ Ibid.

membantu menyiapkan tenaga kerja yang profesional dan berkompeten dibidangnya untuk mendukung kegiatan dunia industri dan usaha.

3. Struktur Organisasi BLK Kabupaten Pacitan

struktur organisasi UPT. BLK terdiri atas kepala UPT BLK, bagian tata usaha, pelaksana dan kelompok beberapa jabatan fungsional atau instruktur. Rincian tugas masing-masing orang adalah sebagai berikut:⁶⁵

a. Kepala UPT BLK

- 1) Merencanakan program pelatihan dan anggaran pelatihan pada tahun buku agar kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan secara efektif
- 2) Merencanakan kegiatan informasi pelatihan dan pengelolaan data secara sistematis untuk menghasilkan data dan informasi yang valid
- 3) Mengembangkan ide dan rencana pemasaran untuk program pelatihan
- 4) Mengembangkan konsep kolaboratif untuk program pelatihan dengan dunia usaha, industri dan pemangku kepentingan
- 5) Merencanakan dan menyelenggarakan seminar dan lokakarya tentang program pelatihan

⁶⁵ UPT P2TK DISNAKERTRANS PROV JATIM, "Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Dan Perlindungan Tenaga Kerja (UPT P2TK)", <https://www.p3tki-jatim.go.id/p/profil>, (diakses tanggal 10 Juni, jam 20.00)

- 6) Membagikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan keahlian dan ketetapan yang ditetapkan, sehingga program pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan proporsinya masing-masing.
 - 7) Memantau pelaksanaan pelatihan agar sesuai dengan prosedur operasi standar
 - 8) Pelaporan pelaksanaan pelatihan sebagai pertanggungjawaban
 - 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- 1) Menyusun rencana kerja dan jadwal pelaksanaan tugas sesuai program kerja UPT BLK
 - 2) Melaksanakan pengelolaan administrasi dan sumber daya manusia dalam kerangka UPT. BLK
 - 3) Memastikan manajemen keuangan sesuai dengan standar akuntansi negara untuk akuntansi
 - 4) Melaksanakan perencanaan, penataan dan pengelolaan administrasi perlengkapan dan peralatan kantor sesuai kebutuhan
 - 5) Mengatur layanan surat sesuai permintaan dan mengatur tindak lanjut
 - 6) Melakukan layanan korespondensi berdasarkan permintaan dan mengatur kepatuhan dengan cepat dan efisien
 - 7) Melakukan perencanaan, penataan dan pengelolaan administrasi perlengkapan dan peralatan kantor.

- 8) Membimbing dan mengawasi pelaksanaan inventarisasi dan pemeliharaan UPT BLK bahan habis pakai dan bahan habis pakai untuk memfasilitasi keamanan aset dan memenuhi kebutuhan UPT BLK
- 9) Menghadiri rapat sebagai Kepala UPT BLK.

c. Pelaksana (Pengelola Kegiatan)

- 1) Menyusun rangkaian kegiatan pelatihan yang meliputi jumlah rangkaian kegiatan, waktu pelaksanaan dan anggaran kegiatan pelatihan di bawah arahan atasan pada tahun buku.
- 2) Menyiapkan bahan persiapan kegiatan pelatihan yang sistematis
- 3) Mensosialisasikan kegiatan pelatihan di UPT.BLK agar lebih dikenal luas oleh masyarakat.
- 4) Membuat keputusan pengajaran/pelatih.
- 5) Melayani pendaftaran peserta diklat berdasarkan persyaratan administrasi yang telah ditetapkan.
- 6) Mengikuti tes rekrutmen untuk calon peserta pelatihan
- 7) Pengumuman calon peserta pelatihan yang lulus tes seleksi
- 8) Mendaftar ulang calon peserta diklat yang lolos seleksi untuk mendapatkan data dan jumlah peserta diklat yang telah ditentukan.
- 9) Melakukan evaluasi program pelatihan

d. Instruktur

Melakukan atau melaksanakan kegiatan pelatihan berdasarkan jurusan yang telah ditentukan sebelumnya.

e. Pegawai Kontrak

Pegawai kontrak terdiri dari dua orang yang bertugas sebagai petugas kebersihan dan penjaga keamanan.

4. Tugas Pokok dan Fungsi BLK⁶⁶.

a. Tugas Pokok BLK

- 1) Menyusun rencana pelatihan, program dan anggaran serta mengevaluasi pelatihan
- 2) Menyusun, mengelola dan menyajikan data dan informasi pelatihan
- 3) Mempersiapkan, mengembangkan ide dan rencana pemasaran untuk program pelatihan
- 4) Survei pasar dan sosialisasi dan sosialisasi program pelatihan Balai Latihan Kerja
- 5) Membangun dan mengembangkan kemitraan, jaringan dan pelatihan kemitraan dengan perusahaan dan pemangku kepentingan
- 6) Mengadakan seminar dan lokakarya tentang program-program pelatihan
- 7) Mempersiapkan, mengembangkan konsep dan rencana pelatihan
- 8) Melakukan survei untuk mempersiapkan kebutuhan pelatihan
- 9) Menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan berbasis masyarakat

⁶⁶ Ibid.

- 10) Mengkoordinasikan pelaksanaan ujian keterampilan
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kamar Dagang dan Sumber Daya Manusia sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

b. Fungsi BLK

UPT Balai Latihan Kerja berfungsi sebagai unsur pelaksana kegiatan teknis operasional tertentu dan kegiatan teknis penunjang tertentu bidang pelatihan kerja.

5. Tujuan Pembentukan BLK

Pembentukan UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan bertujuan untuk mendirikan lembaga pelatihan kerja yang berfungsi sebagai unit pelaksana teknis berbasis kompetensi untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu, produktivitas, hukum disiplin, sikap dan etika kerja bagi seluruh pencari kerja dan/atau tenaga kerja datang ke Pacitan dengan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu tergantung kualifikasi dan kemampuan jabatan atau pekerjaan sesuai kebutuhan pasar kerja.⁶⁷

6. Program Pelatihan

a. Program Pelatihan Institusional

Pelatihan institusional merupakan pelatihan yang dilakukan dimana para peserta pelatihan melaksanakan latihan di dalam UPT BLK dengan menggunakan sarana dan prasarana yang sudah disediakan UPT BLK Pacitan.

⁶⁷ Abdul Kholiq, Wawancara 20 Maret 2023

b. Program Pelatihan Non Institusional

Program pelatihan non institusional merupakan program pelatihan dimana komponen pelatihan seperti peralatan dan pelatih mendatangi tempat pelatihan pemohon (desa atau kelurahan). UPT BLK Pacitan melakukan kerjasama dengan desa/kelurahan yang memohon diadakan pelatihan sesuai jurusan yang diminta. Desa/kelurahan harus mempersiapkan tempat dan peserta minimal 16 orang setiap jurusan.

c. Program Kerjasama

Program kerjasama merupakan program pelatihan atas permintaan suatu perusahaan ataupun instansi. Semua biaya ditanggungkan kepada perusahaan tersebut. Jenis pelatihan yang diinginkan sesuai dengan permintaan perusahaan namun sesuai dengan standar kompetensi UPT BLK Pacitan. UPT BLK Pacitan melakukan kerjasama dengan PT. PLN Nusantara Power UBJOM Pacitan atau yang lebih dikenal Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Sudimoro.⁶⁸

7. Jenis-Jenis Kejuruan di BLK Kabupaten Pacitan

Adapun jenis-jenis kejuruan di BLK kabupaten Pacitan antara lain:⁶⁹

- a. Pengolahan ikan
- b. Teknik perawatan AC residential

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Ibid.

- c. Desain grafis muda
 - d. Pemasangan instalasi listrik
 - e. Teknik las
 - f. Teknik sepeda motor
 - g. Practicial office advance
 - h. Pembuatan roti dan kue
8. Sarana dan Prasarana

Kebutuhan sarana dan prasarana menjadi komponen yang penting dalam sebuah Lembaga pelatihan kerja. Gedung dan peralatan praktek adalah hibah dari pemerintah pusat dengan area seluas 23.670 m² dengan luas bangunan 1.045 m² yang terletak di sebelah barat stadion utama Pacitan. Berikut merupakan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh UPT BLK kabupaten Pacitan:

- a. Gedung utama atau kantor
- b. Gedung Praktik atau workshop
- c. Ruang kelas atau teori
- d. Aula atau ruang pertemuan
- e. Lapangan olahraga

Terkait dengan ketersediaan peralatan pelatihan UPT BLK Pacitan sudah memiliki peralatan yang sudah cukup memadai sesuai jurusan yang ada.⁷⁰

⁷⁰ Ibid.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

Berdasarkan Badan Pusat Statistik kabupaten Pacitan mengatakan Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten Pacitan 2021 sebesar 368.795 orang. Pengangguran terbuka sebesar 7.527 orang. Proporsi terbesar pengangguran terbuka berpendidikan terakhir Sekolah Dasar dan sederajat sebesar 3.580 orang. Jumlah Angkatan Kerja jika dilihat berdasarkan status pekerjaan utama didominasi oleh Pekerja keluarga/tak dibayar sebanyak 116.055 orang.⁷¹

Data diatas sejalan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di dinas tenaga kerja kabupaten Pacitan, peneliti dapat mengetahui bahwa penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia disebabkan salah satunya oleh tingkat pendidikan yang masih rendah sebagaimana hasil wawancara bersama bapak Supriono kepala dinas tenaga kerja beliau mengatakan:

“Jadi kalau di Pacitan penyebab rendahnya kualitas SDM disebabkan tingkat pendidikan yang bisa dibilang masih rendah, kebanyakan anak-anak sekolah cuman sampai SMA saja hanya sedikit yang lanjut kuliah, yaa karena di Pacitan sendiri perguruan tingginya masih kurang paling ke STKIP dan AKN, kalau mau lanjut harus keluar kota. Selain itu karena kondisi geografis Pacita ada banyak desa terpencil yang menyebabkan akses ke sekolah sulit.”⁷²

⁷¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Pacitan

⁷² Supriono, Wawancara, 20 Maret 2023

Selain itu wawancara kedua mengenai faktor penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dilakukan kepada kepala balai latihan kerja kabupaten Pacitan bapak Abdul Kholiq beliau megatakan:

“Kalau penyebabnya selain Pendidikan, karena minimnya kebijakan dari pemerintah yang mendukung pengembangan manusia, seperti terbatasnya anggaran untuk Pendidikan maupun pelatihan dan minimnya perhatian pemerintah terhadap pengembangan SDM. Contohnya seperti saat pengadaan pelatihan di BLK tidak bisa dilakukan secara terus-terusan pasti ada jeda waktunya dan sulit untu membuka jurusan pelatihan yang baru.”⁷³

Dan selanjutnya bapak Supriyono menambahkan bahwa:

“Kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Pacitan juga dipengaruhi oleh kondisi ekonomi daerah, jika kondisi ekonomi suatu daerah memburuk maka dapat berdampak pada memburuknya sarana dan prasarana kesehatan dan pendidikan, yang berujung pada penurunan kualitas pendidikan dan pelayanan kesehatan dan memiliki dampak yang bertahan lama pada orang-orang yang tinggal di daerah tersebut, harus dianggap sebagai ekonomi yang dapat mempengaruhi pembangunan manusia”⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan adalah dipengaruhi oleh akses pendidikan dipacitan yang masih sulit rata-rata anak sekolah hanya sampai SMA/ sederajat saja, hal ini dikarenakan perguruan tinggi di Pacitan yang masih terbatas dan kondisi geografis yang sulit dijangkau dan juga dipengaruhi oleh kondisi perekonomian daerah yang

⁷³ Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

⁷⁴ Supriono, Wawancara, 20 Maret 2023

rendah sehingga berdampak pada menurunnya fasilitas dan prasarana kesehatan serta Pendidikan.

C. Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Peran UPT-BLK Tulungagung dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia maka dilakukannya pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja agar menghasilkan kualitas Sumber Daya manusia yang mempunyai ketrampilan yang tinggi dan melakukan uji kompetensi untuk menghasilkan tenaga kerja yang sudah bersertifikasi sehingga dapat mengurangi pengangguran. Terdapat proses seleksi sebelum dinyatakan lulus pendaftaran. Abdul Kholiq kepala BLK menjelaskan tahapan awal pelatihan

“Di BLK ada beberapa tahapan, yang pertama pendaftaran, kemudian tes untuk seleksi masuk, karena di setiap kejuruan workshop itu maksimal 16 orang peserta pelatihan, dan peserta pendaftar melebihi kuota yang bisa diterima. Oleh karena itu dilakukanlah tes seleksi. Kriteria calon peserta pelatihan yang diutamakan adalah minat, bukan hanya sekedar iseng saja, karena bagaimanapun para penguji kompetensi itu sudah asesor semua, jadi ketahuan karakter calon peserta pelatihan. Apakah benar benar mempunyai minat atau tidak. Setelah itu, akan diumumkan siapa saja yang lulus dan siapa yang tidak lulus. Baru setelah itu dilaksanakan proses pelatihan.”⁷⁵

Sedikit berbeda dengan yang dikatakan kepala BLK, Frisca salah satu instruktur, beliau mengatakan bahwasannya proses seleksi tidaklah seketat

⁷⁵ Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

itu. “Ya itukan seleksi, hanya ditanya tujuannya apa, kalau cuma iseng-iseng ya langsung coret, tapi kalau serius nanti setelah lulus akan bekerja disini, atau mau bekerja di tempat lain nah itu yang diterima, intinya kami hanya menerima orang yang serius ikut melakukan pelatihan disini”⁷⁶

Abdul Kholiq mengatakan bahwa tujuan dari pelatihan ini yaitu untuk meningkatkan kemampuan individu peserta pelatihan agar disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan dunia kerja.

“Tujuan dari dilaksanakan pelatihan ini yang pertama adalah supaya masyarakat khususnya yang telah tamat sekolah, mempunyai skill dan keterampilan yang baik agar lebih kompeten dalam memasuki dunia kerja karena saat ini persaingan sangat ketat sehingga skill harus sesuai dengan perkembangan zaman.”⁷⁷

Beliau juga menambahkan ”Tujuan utama dilaksanakannya pelatihan di Balai Latihan Kerja adalah untuk mengurangi tingkat pengangguran dan menciptakan lapangan kerja baru”

Untuk materi pelatihan BLK Pacitan mempunyai beberapa jurusan dimana setiap jurusan dilatih oleh instruktur yang berkompeten. Dimana setiap jurusan memiliki lama durasi pelatihan yang berbeda-beda mulai dari 22 hari sampai paling lama 37 hari.

“Kami punya sekitar 8 jurusan dan setiap jurusan mempunyai instruktur sudah asesor semua, jadi peserta pelatihan diajar oleh orang yang sudah berkompeten dibidangnya masing-masing. Karena materi yang kami ajarkan hanya pelatihan dasar skema pelatihan setiap tahun berubah disesuaikan materi yang disediakan pemerintah pusat.”⁷⁸

⁷⁶ Frisca, Wawancara, 20 Maret 2023

⁷⁷ Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

⁷⁸ Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

Dalam menyampaikan materi pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, membimbing peserta pelatihan. Cara BLK melakukan pelatihan sebagai mana disampaikan oleh bapak Abdul Kholiq yaitu materi 25% materi 75% praktek, Untuk mengetahui dari sudut pandang peserta pelatihan terhadap pelatihan ini, berikut wawancara penulis dengan Miftah, salah satu peserta pelatihan. “Bagi saya para pelatih dalam menyampaikan materi sudah cukup jelas mudah dimengerti karena setelah pemberian teori langsung praktek jadi bisa cepat paham”⁷⁹

Dalam melaksanakan program yang dimiliki, BLK di tengah perjalanannya menemui, rintangan, halangan atau kendala. Frisca salah satu instruktur mengatakan:

“Ada ketidakseimbangan di antara peserta pelatihan. Di satu sisi, mereka kemungkinan besar tertarik untuk mengikuti pelatihan di salah satu profesi dan dengan kuota yang terbatas. Dan di sisi lain peminat profesinya sangat sedikit, sehingga tidak memenuhi kuota pelatihan.” Frisca juga menambahkan, keterbatasan yang dihadapi baik peserta maupun instruktur adalah peralatan yang sudah tua dan perlu diperbarui”⁸⁰

Sementara dari hasil observasi menemukan permasalahan mengenai kurangnya peralatan pelatihan, Hal tersebut mereka keluhkan karena selama ini mereka selalu meminta untuk penambahan ataupun perbaikan perlengkapan pelatihan akan tetapi belum terealisasi hingga sekarang.

UPT BLK Pacitan juga mempunyai program bekerjasama dengan desa/kelurahan seperti yang disampaikan kepala BLK

“Kita juga menggandeng desa/kelurahan dengan mendatangi ke desa/kelurahan yang meminta diadakan pelatihan di desanya,

⁷⁹ Miftah, Wawancara, 20 Maret 2023

⁸⁰ Frisca, Wawancara, 20 Maret 2023

untuk jurusan sesuai permintaan atau kebutuhan desa tersebut dan kalau sudah selesai pelatihan kita juga memberikan bantuan peralatan yang bisa digunakan untuk menerapkan apa yang telah didapat saat pelatihan”⁸¹

Dalam menjalankan perannya meningkatkan kualitas manusia dan pengurangi pengangguran BLK Pacitan melakukan Kerjasama dengan perusahaan di sekitar kabupaten Pacitan.

“Kami juga melakukan kerjasama dengan salah satu perusahaan di Pacitan yaitu dengan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Sudimoro, kita bekerjasama dalam jurusan teknik las karena mereka membutuhkan tenaga kerja yang sudah terlatih, sehingga setelah lulus dari sini tidak perlu cari tempat lain bisa bekerja di PLTU Sudimoro.”⁸²

Setelah menyelesaikan program pelatihan, peserta pelatihan harus menghadapi uji kompetensi. Uji kompetensi adalah proses yang harus dilewati semua peserta pelatihan untuk memperoleh sertifikat. Peserta yang lulus uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat. Sertifikasi peserta bermaksud untuk sebagai modal peserta untuk mencari pekerjaan.

“Jadi setelah selesai proses pelatihan, peserta akan diuji. Tetapi ada juga beberapa peserta yang tidak lulus uji kompetensi. Itu karena memang dari peserta itu sendiri. Bisa karena jarang masuk atau kurang memperhatikan saat pelajaran. Kalau terjadi seperti ini ya sudah, jika peserta ingin sertifikasi ulang harus dengan biaya mandiri karena kan anggaran dana kita hanya cukup untuk sekali setiap peserta. UPT Balai Latihan Kerja sendiri memberikan para peserta dua sertifikat yaitu sertifikat dari BLK dan BNSP, itulah yang menjadi nilai lebih bagi perusahaan.”⁸³

⁸¹ Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid.

Setelah menyelesaikan rangkaian proses di Balai latihan kerja Pacitan peran BLK tidak selesai sampai disitu saja, masih ada proses tahapan yang harus dilakukan BLK. “Saat pelatihan selesai, kita lakukan penutupan dan pemberian motivasi dan arahan. Kalau mereka belum ada pandangan mau kemana, belum ada informasi, nanti akan diberitahu ada lowongan pekerjaan, mereka ada yang berminat atau tidak.”⁸⁴

Berdasarkan data hasil wawancara di lakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan, peserta pelatihan harus melalui beberapa tahapan seperti pendaftaran kemudian seleksi sampai dengan test wawancara. Jumlah peserta pelatihan masing-masing jurusan 16 peserta. Untuk Instruktur menguasai materi pelatihan dan menyampaikan materi pelatihan dengan baik kepada siswa. Dalam mempercepat penyerapan peserta pelatihan setelah lulus UPT BLK melakukan kerjasama dengan perusahaan PLTU Sudimoro dan juga kerjasama dengan desa/kelurahan, juga peserta mendapatkan sertifikat untuk dijadikan modal mencari pekerjaan. Dalam melaksanakan pelatihan BLK juga menemui kendala seperti keterbatasan peralatan praktik dan masalah pada jumlah instruktur.

⁸⁴ Ibid.

D. Dampak Dari Balai Latihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

Dalam suatu program pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan para peserta pelatihan. Berkaitan dengan hal ini penulis mewawancarai beberapa peserta pelatihan. Anung salah satu peserta teknik las mengatakan: “Iya, tentu pengetahuan saya bertambah apalagi sebelum saya mengikuti pelatihan saya belum banyak bisa mengelas tapi setelah ikut pelatihan jadi bisa ngelas walau rapi-rapi banget tapi yaa sudah lumayan bisa. Tapi kalau buka usaha sendiri saya masih ragu-ragu”⁸⁵

Kemudian Mitah mengatakan: “Setelah mengikuti pelatihan ini saya banyak hal yang belum bisa sebelumnya sekarang menjadi bisa, Apalagi ditambah banyak teman jadi bisa saling memberih tahu. Apalagi nantinya dapat sertifikat yang bisa buat cari kerja”⁸⁶

Setelah proses pelatihan selesai terdapat program pendampingan yang merupakan salah satu tugas dari Balai Latihan Kerja Pacitan. UPT BLK Pactan menggandeng beberapa perusahaan serta instansi, Salah satunya bekerjasama dengan sekolah menengah atas yang bermaksud mengsosialisasikan program-program dari Balai Latihan Kerja yang diharapkan nanti ketika sudah lulus dari sma atau smk bisa mendaftar ke balai pelatihan kerja Pacitan untuk menambah kemampuan sebelum terjun ke dunia kerja. Selain itu balai latihan kerja akan melakukan pengawasan

⁸⁵ Anung, Wawancara, 20 Maret 2023

⁸⁶ Miftah, Wawancara, 20 Maret 2023

kepada alumni pelatihan sehingga mereka memperoleh pekerjaan atau berwirausaha.

“Kami tidak cuma memonitoring saja, kamipun memasarkan para lulusan yang belum dapat pekerjaan ke perusahaan maupun instansi yang sedang memerlukan tenaga kerja. Itu sebabnya hubungan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan mempunyai peran yang sangat penting bagi kami.” Tutur kepala BLK Abdul Kholiq.⁸⁷

Abdul Kholiq juga menambahkan:

“Meskipun tidak semua lulusan BLK dapat terserap di dunia kerja sekitar 80% sudah dapat kerja, kami juga mendorong mereka untuk berwirausaha dengan memberikan peralatan kepada mereka.”⁸⁸

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa program yang dibentuk di BLK berhasil dan berjalan dengan baik karena pelatihan tersebut sangat membantu para siswa meningkatkan keterampilan mereka dan membantu mereka dalam proses pencarian kerja. “Setiap dibuka pendaftaran baru jumlah peserta yang mendaftar selalu bertambah, karena mereka juga terbantu dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui BLK ini.”⁸⁹

Tujuan akhir dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja ini adalah menciptakan lapangan kerja baru meningkatkan penyerapan tenaga kerja sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran di Pacitan. “Tujuan dari adanya pelatihan ini yang jelas untuk membantu peserta pelatihan ketika

⁸⁷ Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

nanti dalam mengerjakan pekerjaan, juga tentang kepribadian atau kebiasaan orang disana agar nanti tidak istilahnya *kajog* kalau sudah bekerja”⁹⁰

Dari beberapa uraian wawancara diatas, BLK Pacitan memerankan peranannya dalam meningkatkan Sumber Daya Manusianya dengan melalui berbagai rangkaian pelatihan dirangkai sedemikian rupa sehingga dapat menjadikan SDM yang kompetan dan mampu bersaing di dunia kerja.



⁹⁰ Ibid.

BAB IV

ANALISIS PERAN BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PACITAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

A. Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

Seperti yang dikemukakan Theodore Schultz bahwa sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.⁹¹ Definisi ini menjelaskan bahwa berinvestasi dalam sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan formal akan meningkatkan keterampilan dan bakat produktif yang diperlukan dalam pembangunan ekonomi. Maka dari itu meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus melakukan pendidikan ataupun pelatihan.

Bersadarkan data yang diperoleh dengan wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan adalah faktor Pendidikan. Pendidikan merupakan rangkaian proses pembelajaran yang harus diterapkan oleh manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Hasilnya nanti yang diperoleh ialah terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Melalui pendidikan tidak hanya dibekali materi pelajaran dan keterampilan, tetapi juga menanamkan

⁹¹ A. Jajang W. Mahri et al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021), Hal 288.

nilai dan etika yang juga berperan penting untuk diterapkan di dunia kerja. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi tidak hanya ditopang oleh modal yang besar, tetapi juga oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan dan manajemen kontemporer yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas produksi tidak hanya membutuhkan faktor uang dan mesin saja akan tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Di kabupaten Pacitan rata-rata anak sekolah hanya sampai SMA/ sederajat saja, hal ini dikarenakan kondisi perekonomian masyarakat sehingga orang tua tidak mampu menyekolahkan anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Faktor lainnya yang menyebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia di Pacitan ialah akses perguruan tinggi yang masih terbatas, Di kabupaten Pacitan ada empat perguruan tinggi diantaranya STKIP PGRI Pacitan, STIT Muhammadiyah Pacitan, STAI Nahdatul Ulama Pacitan (STAINU Pacitan), AKN (Akademi Komunitas Negeri) Pacitan dan STAIFA (Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Fattah) Pacitan dan rata-rata belum memiliki akreditasi yang baik. Penyebab lain rendahnya kualitas sumber daya manusia di Pacitan kondisi geografis yang sulit karena akses jalan kurang baik sehingga siswa yang baru lulus SMA lebih memilih bekerja dari pada melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi..

B. Analisis Peran Balai Latihan Kerja Pacitan Terhadap Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia

Biddle dan Thomas mengatakan bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu.⁹² Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan memiliki tugas sebagai lembaga yang sangat diharapkan menjalani perannya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Soekanto peran dibagi menjadi 3 yaitu, peran aktif, peran partisipatif dan peran pasif. Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat dan lainnya sebagainya Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri. Sedangkan peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok dapat berjakan dengan baik.⁹³ Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan berperan aktif menjadi suatu wadah yang memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat di kabupaten Pacitan rutin empat kali setiap tahun

⁹² Sarlito Sarwono, *Psikologi remaja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 215.

⁹³ Aris Wahyu Setiawan, Peran Pegawai dalam Pelayanan Pembuatan Paspor, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 4, Nomor 1, hal. 117

Peran dari Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melakukan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja agar menghasilkan kualitas Sumber Daya manusia yang mempunyai keterampilan yang tinggi dan melakukan uji kompetensi untuk menghasilkan tenaga kerja yang sudah bersertifikasi sehingga dapat mengurangi pengangguran di Kabupaten Pacitan.

1. Dari proses penggalian data di Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan dalam menjalankan pelatihan untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan berdasarkan pada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai panduan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan pemberian materi pada proses pelatihan. Para peserta sangat antusias saat mengikuti proses pelatihan karena waktu praktek lebih banyak dari pada teori, karena itu peserta tidak mudah bosan dan cepat memahami. Adapun jumlah materi yang diberikan sekitar 25% (teori) dan 75% (praktek). Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan berjalan dengan efektif sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu BLK juga mempunyai jumlah instruktur yang memadai sesuai jumlah jurusan dengan kualitas standar nasional. BLK juga melakukan Kerjasama dengan desa/kelurahan dan juga bekerja sama dengan PLTU Sudimoro. BLK Pacitan juga memberikan peralatan kepada peserta pelatihan dengan tujuan setelah lulus dapat berwirausaha sendiri sehingga dapat membuka lapangan kerja baru. Selama ini masih belum

ada kendala berarti yang menghambat proses pelatihan yang dilakukan oleh BLK.

2. Berdasarkan data jumlah pengangguran di Kabupaten Pacitan tahun 2022 sebesar 13.920 jiwa dan yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja ada 22 orang setiap jurusan dan setiap periode ada 8 jurusan itu berarti setiap tahun ada 704 orang yang mengikuti pelatihan di BLK, dan ada sekitar 80% lulusan yang dapat pekerjaan atau 563 jiwa. Dapat disimpulkan bahwa BLK kabupaten Pacitan hanya berperan sekitar 5% saja dari keseluruhan pengurangan pengangguran yang ada di kabupaten Pacitan, maka dapat dikatakan belum maksimal dikarenakan hanya sebesar 5% dari total seluruh pengangguran di Kabupaten Pacitan. Tetapi Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan sudah mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pacitan melalui pelatihan kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab peserta pelatihan yang didasarkan hasil observasi dan wawancara peserta.
3. Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan juga memiliki indikator untuk mengetahui keberhasilan dari program pelatihan kerja yang mereka laksanakan. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan di BLK Pacitan maka dilakukannya evaluasi. Evaluasi dilakukan pada penyelesaian tiap unit yang diajarkan lain yaitu dilakukannya monitoring pasca pelatihan,

yaitu mengontrol ke siswa yang sudah lulus, dimana bisa berupa laporan dari peserta itu sendiri kepada pihak BLK Pacitan. Hal ini juga dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan pelatihan yang telah diberikan kepada tiap peserta yang melakukan pelatihan di BLK Pacitan. Selain hal tersebut ada indikator lain yaitu dilakukannya monitoring pasca pelatihan, yaitu mengontrol ke siswa yang sudah lulus. Hal ini juga dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan pelatihan yang telah diberikan kepada tiap peserta yang melakukan pelatihan di BLK Kabupaten Pacitan.

4. Peran BLK tidak hanya untuk melatih peserta pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, balai pelatihan kerja juga berperan untuk mencari pekerjaan bagi peserta pelatihan pasca pelatihan. Program ini merupakan salah satu fasilitas yang ditawarkan oleh BLK Pacitan. Balai Latihan Kerja Pacitan juga bekerja sama dengan perusahaan yang mengikuti program pelatihan yang ada. Jadi, ke depannya, jika perusahaan membutuhkan SDM yang terampil, perusahaan akan memberikan informasi ke balai latihan kerja, kemudian mengirimkan alumni BLK untuk bekerja di perusahaan.
5. Dalam upayanya menjalankan program Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan juga sudah baik hanya saja dalam proses pelatihan terdapat kendala yaitu sarana dan prasarana yang sebagian sudah mulai usang Hal tersebut mereka keluhkan karena selama ini mereka selalu meminta

untuk penambahan ataupun perbaikan perlengkapan pelatihan akan tetapi belum terealisasi hingga sekarang.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian skripsi Muh. Lutfi yang mana telah dijelaskan bahwa peran BLK Luwu Utara sudah baik 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. Kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan yaitu peralatan yang masih kurang memadai dan jangka waktu pelatihan dirasa masih kurang.⁹⁴

C. Dampak Dari Balai Latihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

Masih menurut Biddle, pada aspek perilaku dalam peran, Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi, berbeda-beda dari satu aktor ke aktor yang lain. Peran dilihat wujudnya dari tujuan dasarnya atau hasil akhirnya, terlepas dari cara mencapai tujuan atau hasil tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan adanya cara-cara tertentu dalam suatu peran yang mendapat sanksi dari masyarakat. Suatu cara menjadi penting dalam perwujudan peran, ketika cara itu bertentangan dengan aspek lain dari peran.⁹⁵

⁹⁴ Muh. Lutfi, *"Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)"*, Skripsi, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2019)

⁹⁵ Ibid., 218

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di BLK Kabupaten Pacitan dapat dilihat dari meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan setiap peserta. Dengan demikian output yang dihasilkan yaitu peserta mampu memiliki pengetahuan, kemampuan yang cakap serta keterampilan yang dapat dikembangkan hingga menjadi wirausahwan.

1. Dari beberapa wawancara peneliti dengan narasumber terkait dengan hasil pelatihan di BLK Kabupaten Pacitan dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki peserta menjadi bertambah, dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu dan bisa mempraktikannya. Seperti yang disampaikan Anung bahwa sebelum mengikuti pelatihan ia belum bisa mengelas dan setelah ikut pelatihan ia sudah bisa mengelas, ini sudah membuktikan bahwa balai latihan kerja sudah berperan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Pelatihan di Balai Latihan Kerja ini memberikan dampak ekonomi, yaitu dengan adanya perubahan taraf hidup peserta seperti memiliki kesempatan bekerja, berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan. Dari perolehan pekerjaan dan kegiatan usaha tersebut, dapat meningkatkan pendapatan.
3. Dampak lain setelah peserta mengikuti pelatihan yaitu mereka mampu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang ada dimasyarakat serta mampu bertukar pikiran dan pengalaman dengan masyarakat sekitar

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dalam pembahasan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

Faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan adalah faktor pendidikan, di Pacitan rata-rata anak sekolah hanya sampai SMA/ sederajat saja, hal ini dikarenakan kondisi perekonomian masyarakat sehingga orang tua tidak mampu menyekolahkan anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Faktor lainnya ialah akses perguruan tinggi di Pacitan yang masih terbatas dan kondisi geografis yang sulit dijangkau

2. Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

- a. Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan melakukan perannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan berdasarkan pada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai panduan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Jumlah materi yang diberikan sekitar 25%

(teori) dan 75% (praktek). . BLK juga melakukan Kerjasama dengan desa/kelurahan dan juga bekerja sama dengan PLTU Sudimoro, juga memberikan peralatan kepada peserta pelatihan dengan tujuan setelah lulus dapat berwirausaha sendiri. Dalam proses pelatihan terdapat kendala yaitu sarana dan prasarana yang sebagian sudah mulai using.

- b. Mengurangi umlah pengangguran di Kabupaten Pacitan tahun 2022 sebesar 13.920 jiwa dan yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja ada 22 orang setiap jurusan dan setiap periode ada 8 jurusan itu berarti setiap tahun ada 704 orang yang mengikuti pelatihan di BLK, dan ada sekitar 80% lulusan yang dapat pekerjaan atau 563 jiwa. Dapat disimpulkan bahwa BLK kabupaten Pacitan berperan mengurangi jumlah pengangguran sekitar 5% saja dari keseluruhan pengurangan pengangguran yang ada di kabupaten Pacitan.
- c. Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan juga memiliki indikator ntuk mengetahui keberhasilan dari program pelatihan kerja yang mereka laksanakan. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan di BLK Pacitan maka dilakukannya evaluasi. Selain hal tersebut ada indikator lain yaitu dilakukannya monitoring pasca pelatihan, yaitu mengontrol ke siswa yang sudah lulus.
- d. Peran BLK tidak hanya untuk melatih peserta pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, balai pelatihan kerja

juga berperan untuk mencarikan pekerjaan bagi peserta pelatihan pasca pelatihan.

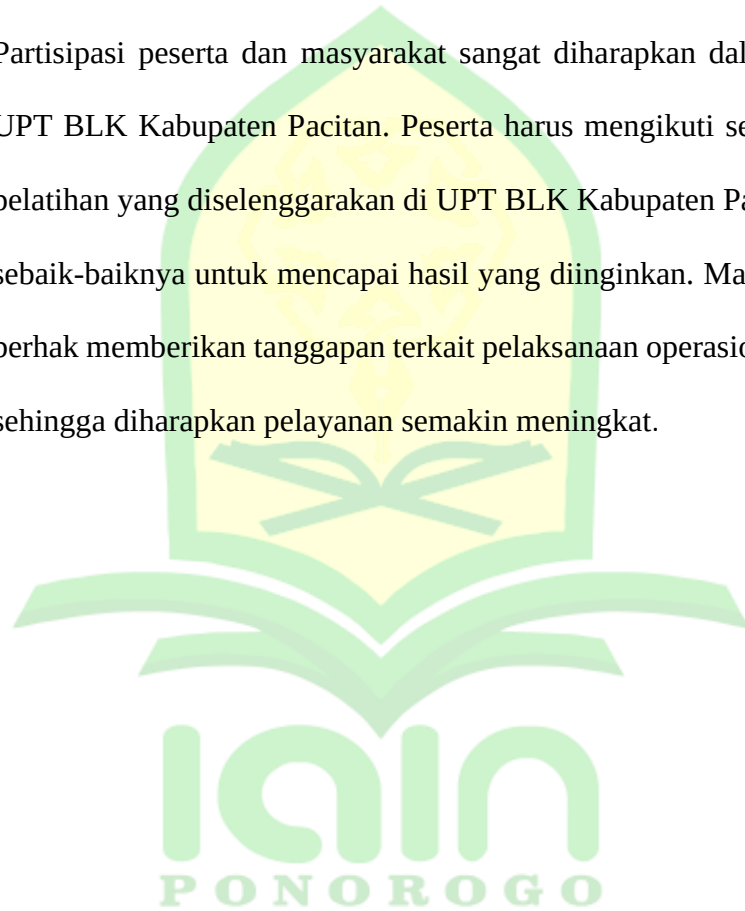
- e. Dalam upayanya menjalankan program Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan juga sudah baik hanya saja dalam proses pelatihan terdapat kendala yaitu sarana dan prasarana yang sebagian sudah mulai usang

3. Dampak BLK terhadap peserta setelah dilakukan pelatihan ialah meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan setiap peserta, balai latihan kerja juga berperan mencarikan pekerjaan untuk para peserta setelah pelatihan. Pelatihan di Balai Latihan Kerja ini memberikan dampak ekonomi, yaitu dengan adanya perubahan taraf hidup peserta seperti memiliki kesempatan bekerja, berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan. Dari perolehan pekerjaan dan kegiatan usaha tersebut, dapat meningkatkan pendapatan. Dampak lain setelah peserta mengikuti pelatihan yaitu mereka mampu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang ada dimasyarakat serta mampu bertukar pikiran dan pengalaman dengan masyarakat sekitar

4. SARAN

Setelah penelitian diselesaikan, yang perlu ditambahkan oleh peneliti adalah saran-saran yang dapat membantu melengkapi hasil penelitian tersebut. Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi penyelenggara pelatihan yaitu UPT BLK Kabupaten Pacitan perlu memperhatikan masalah kesiapan dan pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kualitasnya. UPT BLK harus memperbaiki kekurangan peralatan, instruktur, dan sumber daya lainnya untuk memastikan kesiapan yang optimal. UPT BLK juga harus memperhatikan pelaksanaan kegiatan agar dapat menghasilkan output yang baik
2. Partisipasi peserta dan masyarakat sangat diharapkan dalam pelatihan UPT BLK Kabupaten Pacitan. Peserta harus mengikuti semua tahapan pelatihan yang diselenggarakan di UPT BLK Kabupaten Pacitan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Masyarakat juga berhak memberikan tanggapan terkait pelaksanaan operasional lembaga, sehingga diharapkan pelayanan semakin meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Jajang W. Mahri et al., E. P. (2021). *Ekonomi Pembangunan Islam*. Bank Indonesia: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah.
- A. Runtu, J. M. (2015). Competence of Human Resources in Improving the Performance of Education Personnel at the Academic Section of Sam Ratulangi University Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT* 2(30).
- Ahmad Rijali, “. D. (2019). Analisis Data Kualitatif (Qualitative Data Analysis). *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17(No.33).
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arfiani, I. (2014). Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang. *Skripsi*.
- Arfiani, I. (2014). Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang. *Skripsi*.
- Azis, M. (2021). Pengaruh Ekonomi Terhadap Perceraian Di Kabupaten Pacitan. *Journal of Islamic Philanthropy and Disaster (JOIPAD)*, 1(1), 1-26.
- Aziz, M. (n.d.). Pengaruh Ekonomi Terhadap Perceraian Di Kabupaten Pacitan. *Journal of Islamic Philanthropy and Disaster* 9 .
- Budianto, L. (2014). Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar Di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo 2013. *Skripsi, Universitas Jember*.
- Daradjat, Z. (1996). *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet-III ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Eko Yulianto, “. P. (2015). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*.
- Fahrani Yulzain, J. (2019). Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4).
- Fatoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet-1 ed.). Jakarta: Pt Remika Cipta.

- Ferdy Leuhery. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ 6, II*, 118-33.
- Ferri Yulian Ardiasyah, A. H. (2022). efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPT Pelatihan kerja SIngosari dalam pengembangan kualitas seumber daya manusia. *Respon Publik*, 16(3).
- Firmansyah, G. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorog. *Skripsi Thesis IAIN Ponorogo*.
- Glinka, T. (2008). *Metode Penelitian Sosial*.
- Huda, N. (2015). *Ekonomi Pembangunan Islam* (1 ed.). Jakarta: Prenada Group.
- Indonesia, M. T. (2012). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1* (Vol. 2). Jakarta: Kemnaker.
- Jajuli, D. (2017). *Ekonomi dalam Alquran* (1 ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Jalaluddin. (2006). *Filsafat Pendidikan Islam* (Cet-II ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- JATIM, U. P. (n.d.). *Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Dan Perlindungan Tenaga Kerja (UPT P2TK)*. From <http://www.p3tki-jatim.go.id/p/profil>
- Jauhari, H. (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* . Bandung: Pustaka Setia.
- Kusnadi, I. H. (2019). efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi pada unit pelaksanaan teknis daerah balai latihan kerja di Kabupaten Subang. *The Word Public Administration Jurnal*.
- Lijian Poltak Sinambela, (. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. Ub Press.
- Lisa Marini and Novi Tri Putri, “. T. (2020). Peluang Terjadinya Pengangguran Di Provinsi Bengkulu : Seberapa Besar? *Convergence: The Journal of Economic Development*, 1(2), 70-83.
- Lutfi, M. (2019). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara). *Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*.

- Maesyarrah, A. A. (2018). Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi*.
- Mamik Eko Supatmi, U. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan,. *Jurnal Profit* 7(1), 25-37.
- Maulana, M. I. (2018). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelaksanaan Pelatihan Teknik Sepeda Motor Unit Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Barat. *Skripsi*.
- Molleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Harus Berkarya.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Muh. Lutfi, “. B. (n.d.). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara).
- Nurhidayanto, R. (2021). Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. *Skripsi thesis, IAIN PONOROGO*.
- Pacitan, B. P. (n.d.).
- Regita. (2021). Pengaruh Kemampuan Pelatih dan Kualitas Materi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Banyumas. *Skripsi thesis Universitas Jenderal Soedirman*.
- Safitri, D. S. (2021). Pelatihan Bisnis Online Untuk Meningkatkan Produktifitas Pemuda Karang Taruna Di Dusun Patran, Desa Sambilawang, Bungkal Ponorogo. *InEJ:Indonesia Engagement Journal* 2, No.2, 1-23.
- Sagala, V. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sari, D. N. (2021, May 31). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa. *Nusantara Journal of Economics* 3, 39-49.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sindonews.com, E. (n.d.). *Jumlah Pengangguran di Indonesia*.
- Statistik, B. P. (n.d.). *Jumlah penduduk Indonesia Hasil SP-2020*.

Suardi, M. D. (2020). Peran Pemerintah Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Pelatihan (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasia Prov.Nusa Tenggara Barat Thn 2016/2019. *Skripsi, Universitas Negeri Islam Mataram*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widowati, N. (2021). EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik* 6, 43-57.

Yusuf, B. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. (M. R. Arif, Ed.) Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Wawancara :

Supriyono, Wawancara, 20 Maret 2023

Abdul Kholiq, Wawancara, 20 Maret 2023

Frisca, Wawancara, 20 Maret 2023

Miftah, Wawancara, 20 Maret 2023

Anung, Wawancara, 20 Maret 2023



LAMPIRAN

Lampiran

Transkrip Wawancara

1. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan?

Nama Informan : Supriono dan Abdul Kholiq

Identitas Informan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan ketua BLK

Tempat Wawancara : Disnaker dan BLK

Materi Wawancara
Indikator SDM Berkualitas Kasanuddin mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut: a. Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan, b. Pendidikan, c. Memahami bidangnya, d. Kemampuan, e. Semangat kerja dan f. Kemampuan perencanaan pengorganisasian. Theodore Schultz (1961) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Modal sumber daya manusia juga merupakan hasil dari investasi yang dilakukan secara sengaja untuk mendapatkan hasil/<i>return</i>. Definisi ini menjelaskan bahwa berinvestasi dalam sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan formal akan meningkatkan keterampilan dan bakat produktif yang diperlukan dalam pembangunan ekonomi
Pertanyaan Wawancara: 1. Apakah yang menjadi penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia di Pacitan? 2. Selain faktor Pendidikan apa yang menjadi penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia di Pacitan? 3. Mengapa Pendidikan di Pacitan menjadi factor rendahnya kualitas sumber daya?

Jawaban Wawancara:

1. Jadi kalau di Pacitan penyebab rendahnya kualitas SDM disebabkan tingkat pendidikan yang bisa dibilang masih rendah, kebanyakan anak-anak sekolah cuman sampai SMA saja hanya sedikit yang lanjut kuliah, yaa karena di Pacitan sendiri perguruan tingginya masih kurang paling ke STKIP dan kalau mau lanjut harus keluar kota. Selain itu karena kondisi geografis Pacitan ada banyak desa terpencil yang menyebabkan akses ke sekolah sulit
2. Kalau penyebabnya selain Pendidikan, karena minimnya kebijakan dari pemerintah yang mendukung pengembangan manusia, seperti terbatasnya anggaran untuk Pendidikan maupun pelatihan dan minimnya perhatian pemerintah terhadap pengembangan SDM. Contohnya seperti saat pengadaan pelatihan di BLK tidak bisa dilakukan secara terus-terusan pasti ada jeda waktunya dan sulit untuk membuka jurusan pelatihan yang baru.
3. Kualitas sumber daya manusia di Pacitan juga dipengaruhi oleh kondisi perekonomian daerah, apabila kondisi perekonomian suatu wilayah menurun maka dapat berdampak pada menurunnya fasilitas dan prasarana kesehatan serta pendidikan, dengan menurunnya kualitas pendidikan dan kesehatan akan berdampak panjang pada masyarakat yang tinggal di wilayah tersebut, maka dianggap bahwa perekonomian bisa berpengaruh kepada Pembangunan Manusia

2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di kabupaten Pacitan?

Nama Informan : Abdul Kholiq, Frisca dan Mifah

Identitas Informan : Ketua BLK, Instruktur dan peserta pelatihan

Tempat Wawancara : BLK

Pertanyaan Wawancara:

1. Bagaimana proses pendaftaran masuk BLK Kabupaten Pacitan?
2. Apakah tujuan dilaksanakan pelatihan di BLK ini?
3. Di BLK Kabupaten Pacitan ada berapa kejuruan yang dilaksanakan?

4. Bagaimana pelatih dalam memberikan materi pelatihan?
5. Apakah ada kendala dalam proses pelatihan ini?
6. Apakah BLK Kabupaten Pacitan melakukan kerjasama dengan pihak lain?
7. Setelah melaksanakan pelatihan apakah ada ujian untuk menentukan kelulusan?
8. Setelah dinyatakan lulus apakah peserta mendapat semacam sertifikat atau semacamnya?

Jawaban Wawancara:

1. Di BLK ada beberapa tahapan, yang pertama pendaftaran, kemudian tes untuk seleksi masuk, karena di setiap kejuruan workshop itu maksimal 16 orang peserta pelatihan, dan peserta pendaftar melebihi kuota yang bisa diterima. Oleh karena itu dilakukanlah tes seleksi. Kriteria calon peserta pelatihan yang diutamakan adalah minat, bukan hanya sekedar iseng saja, karena bagaimanapun para penguji kompetensi itu sudah asesor semua, jadi ketahuan karakter calon peserta pelatihan. Apakah benar benar mempunyai minat atau tidak. Setelah itu, akan diumumkan siapa saja yang lulus dan siapa yang tidak lulus. Baru setelah itu dilaksanakan proses pelatihan.
2. Ya itu kan seleksi, hanya ditanya tujuannya apa, kalau cuma iseng-iseng ya langsung coret, tapi kalau nanti setelah lulus akan bekerja disini, atau mau bekerja di tempat lain nah itu yang diterima, intinya kami hanya menerima orang yang serius melakukan pelatihan disini
3. Tujuan dari dilaksanakan pelatihan ini yang pertama adalah supaya masyarakat khususnya yang telah tamat sekolah, mempunyai skill dan keterampilan yang baik agar lebih kompeten dalam memasuki dunia kerja karena saat ini persaingan sangat ketat sehingga skill harus sesuai dengan perkembangan zaman
4. Tujuan utama dilaksanakannya pelatihan di Balai Latihan Kerja adalah untuk mengurangi tingkat pengangguran dan menciptakan lapangan kerja baru.
5. Kami punya sekitar 8 jurusan dan setiap jurusan mempunyai instruktur sudah asesor semua, jadi peserta pelatihan diajar oleh orang yang sudah berkompeten dibidangnya masing-masing. Karena materi yang kami ajarkan hanya pelatihan dasar skema pelatihan setiap tahun berubah disesuaikan materi yang disediakan pemerintah pusat.
6. Menurut saya para pelatih dalam memberikan materi sudah cukup baik mudah dimengerti karna setelah teori langsung praktek jadi cepat dipahami.
7. Ada ketidakseimbangan antara pendaftar calon peserta pelatihan. Di satu sisi, yang minat pelatihan salah satu kejuruan sangat banyak jumlahnya dan dengan kuota terbatas. Dan pada sisi yang lain, yang minat kejuruan tertentu hanya sedikit, sehingga tidak memenuhi kuota pelatihan.” Frisca juga menambahkan Kendala yang dialami baik peserta maupun para instruktur yaitu peralatan yang sudah lama dan harus diperbarui.
8. Kita juga menggandeng desa/kelurahan dengan mendatangi ke desa/kelurahan yang meminta diadakan pelatihan di desanya, untuk jurusan sesuai permintaan atau kebutuhan desa tersebut dan kalau sudah selesai

pelatihan kita juga memberikan bantuan peralatan yang bisa digunakan untuk menerapkan apa yang telah didapat saat pelatihan.

9. Kami juga melakukan kerjasama dengan salah satu perusahaan di Pacitan yaitu dengan PLTU Sudimoro, kita bekerjasama dalam jurusan teknik las karena mereka membutuhkan tenaga kerja yang sudah terlatih, sehingga setelah lulus dari sini tidak perlu cari tempat lain bisa bekerja di PLTU Sudimoro.
10. Jadi setelah selesai proses pelatihan, peserta akan diuji. Tetapi terkadang ada beberapa peserta yang tidak lulus uji kompetensi. Itu karena memang dari individu siswa sendiri. Bisa karena jarang masuk atau kurang memperhatikan saat pelajaran. Kalau terjadi seperti ini ya sudah, jika peserta ingin sertifikasi ulang harus dengan biaya mandiri karena kan anggaran dana kita hanya cukup untuk sekali setiap peserta. UPT Balai Latihan Kerja sendiri memberikan para peserta 2 sertifikat yaitu sertifikat dari BLK dan BNSP, itulah yang menjadi nilai lebih bagi perusahaan.
11. Setelah pelatihan selesai, kita lakukan penutupan dan pemberian motivasi dan arahan. Kalau mereka belum ada pandangan mau kemana, belum ada informasi, nanti akan ada pemberitahuan lowongan pekerjaan, ada yang berminat atau tidak

3. Dampak Dari Balai Latihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Pacitan

Nama Informan : Abdul Kholiq, Mifah dan Anung
 Identitas Informan : Ketua BLK dan peserta pelatihan
 Tempat Wawancara : BLK

Pertanyaan Wawancara:

1. Apa yang anda peroleh setelah mengikuti pelatihan ini?
2. Apa yang dilakukan pihak BLK setelah proses pelatihan selesai?
3. Apakah lulusan dari BLK semua dapat memperoleh pekerjaan?
4. Menurut anda seberapa minat masyarakat terhadap pelatihan di BLK Kabupaten Pacitan ini?
5. Apa perbedaan orang yang mengikuti pelatihan di BLK dengan yang tidak mengikuti pelatihan?

Jawaban Wawancara:

1. Iya, tentu pengetahuan saya bertambah apalagi sebelum saya mengikuti pelatihan saya belum banyak bisa mengelas tapi setelah ikut pelatihan jadi bisa ngelas walau rapi-rapi banget tapi yaa sudah lumayan bisa. Tapi kalau buka usaha sendiri saya masih ragu-ragu
2. Setelah mengikuti pelatihan ini saya banyak hal yang belum bisa sebelumnya sekarang menjadi bisa, Apalagi ditambah banyak teman jadi bisa saling memberih tahu. Apalagi nantikan dapat sertifikat yang bisa buat cari kerja.

3. Kami tidak cuma memonitoring saja, kamipun memasarkan para lulusan yang belum dapat pekerjaan ke perusahaan maupun instansi yang sedang memerlukan tenaga kerja. Itu sebabnya hubungan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan mempunyai peran yang sangat penting bagi kami.
4. Meskipun tidak semua lulusan BLK dapat terserap di dunia kerja sekitar 80% sudah dapat kerja, kami juga mendorong mereka untuk berwirausaha dengan memberikan peralatan kepada mereka.
5. Setiap dibuka pendaftaran baru jumlah peserta yang mendaftar selalu bertambah, karena mereka merasa terbantu dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh pemerintah melalui BLK ini, masyarakat merasa sangat terbantu dengan adanya pelatihan.
6. Tujuan dari adanya pelatihan ini yang jelas untuk membantu peserta pelatihan ketika nanti dalam mengerjakan pekerjaan, juga tentang kepribadian atau kebiasaan orang disana agar nanti tidak istilahnya *kajog* kalau sudah bekerja



Dokumentasi



Gambar 1.2 Wawancara dengan Ketua Dinas Tenaga Kerja

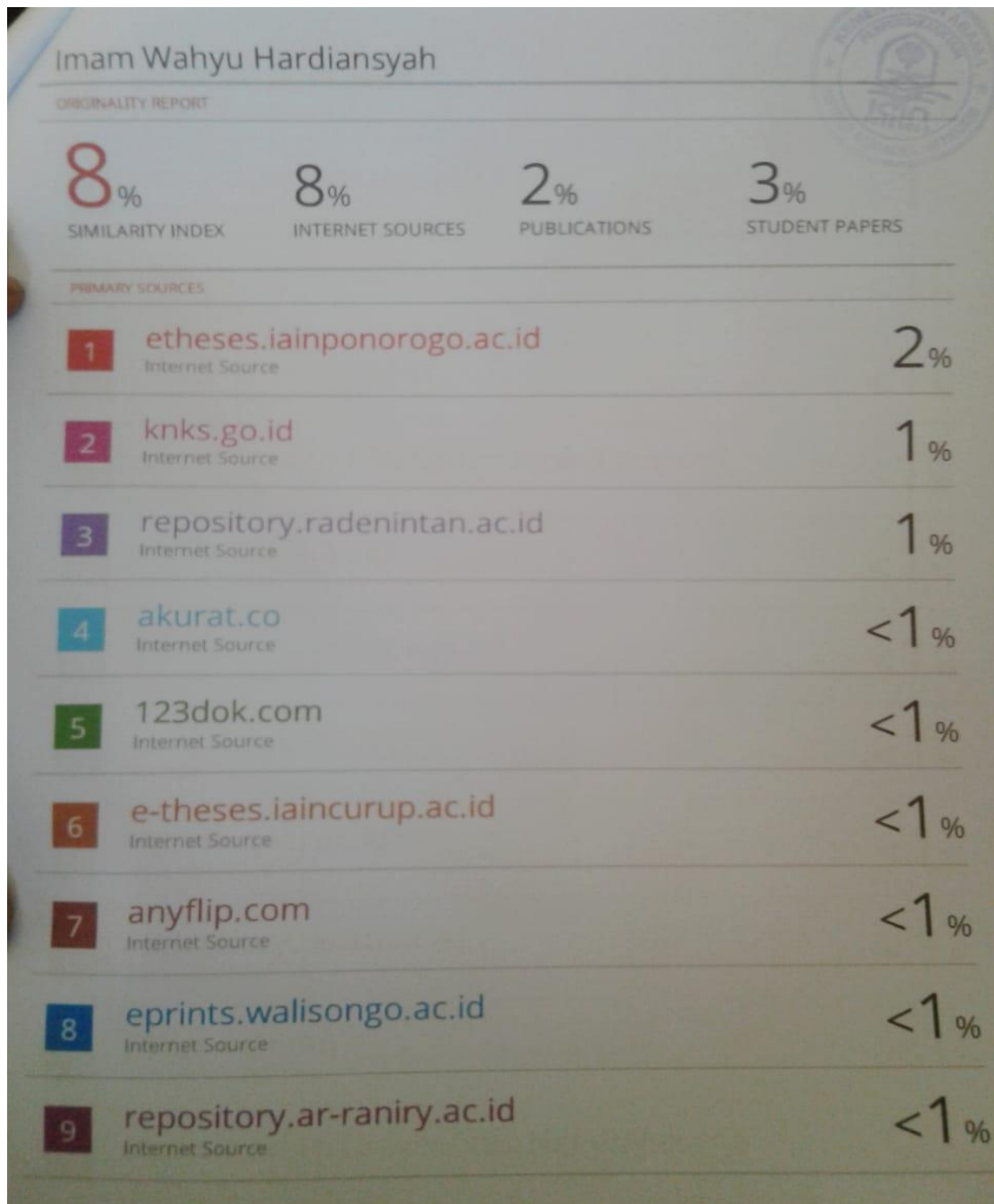


Gambar 1.3 Wawancara dengan Ketua Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan



Gambar 1.4 Observasi di Balai Latihan Kerja Kabupaten Pacitan





Gambar 1.4 Hasil Cek Turnitin Berstempel Perpustakaan IAIN Ponorogo



10	ejournal.unib.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
13	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
15	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
17	core.ac.uk Internet Source	<1 %
18	eprints.pktj.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
20	id.scribd.com Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Imam Wahyu Hardiansyah
Tempat & Tgl Lahir : Pacitan, 13 Juli 2001
Alamat : Desa Gemaharjo, Kecamatan Tegalombo,
Kabupaten Pacitan
No.HP : 085730302732
E-Mail : imamhard7@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Gemaharjo IV
2. SMPN 2 Tegalombo
3. SMAN 1 Tegalombo



Ponorogo, 22 Agustus 2023

Imam Wahyu Hardiansyah
NIM 401190084