

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mencirikan angkatan kerja sebagai seluruh penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang mungkin dapat menciptakan tenaga kerja dan menciptakan produk. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi angkatan kerja yang dipekerjakan yaitu:¹

- 1) Pekerja penuh, adalah pekerja yang memiliki jam kerja > 35 jam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan *job description*;
- 2) Ada tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan tidak terlalu banyak bekerja atau setengah menganggur;
- 3) Orang yang sudah lama tidak bekerja atau menganggur sementara adalah mereka yang bekerja kurang dari satu jam per minggu.

Sebagaimana diindikasikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan usaha untuk menciptakan tenaga kerja dan produk-produk untuk menjawab persoalan-persoalan masyarakat. Sesuai dengan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 tentang pengaturan ketenagakerjaan dan data usaha yang meliputi: upah, kesejahteraan tenaga kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, lingkungan kerja, dan kesempatan kerja.²

Berbagai pihak baik pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat, maupun keluarga terus memberikan perhatian terhadap masalah ketenagakerjaan. Otoritas publik menganggap masalah pasokan tenaga kerja sebagai salah satu hal yang bahkan mendasar bagi pergantian peristiwa publik, karena tenaga kerja pada dasarnya adalah kekuatan perbaikan yang telah berkontribusi banyak pada hasil

¹ Badan Pusat Statistik, Pengertian Tenaga Kerja, <https://www.bps.go.id/> (9 April 2021 Pukul 14:31)

² Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, <https://kemenperin.go.id/> (11 April 2021 Pukul 11:40)

pergantian peristiwa publik, mengingat kemajuan di bidang pasokan tenaga kerja. diri. Apa tujuan pengembangan tenaga kerja adalah:

- 1) Memaksimalkan pemanfaatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
- 2) Menjamin ketersediaan tenaga kerja dan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan pertumbuhan nasional;
- 3) Memastikan perlindungan kesejahteraan pekerja; dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Pemerintah diharapkan mengembangkan dan menetapkan manpower planning dalam rangka pengembangan tenaga kerja.
- 5) Strategi dan program untuk pengembangan ketenagakerjaan yang berkelanjutan Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,

Mayoritas masyarakat Indonesia menyadari bahwa tenaga kerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Oleh karena itu, Pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk menjunjung tinggi hak dan kepentingan karyawan sejalan dengan harkat dan martabat manusia serta meningkatkan kualitas dan kontribusi yang terkait dengan pengembangan. Integrasi dan kemitraan adalah prinsip panduan untuk pengembangan tenaga kerja. Pekerja adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar pengaturan kerja.

Sumarsono mendefinisikan tenaga kerja sebagai semua pekerja yang rela. Pengertian angkatan kerja meliputi orang-orang yang bekerja secara mandiri atau keluarganya yang tidak mendapat upah dalam kerangka upah tersebut atau orang-orang yang akan bekerja dan dapat bekerja namun tidak membuka lowongan pekerjaan sehingga terpaksa menganggur. Setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa bagi dirinya sendiri dan masyarakat termasuk dalam angkatan kerja.³

³ Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, UNESA) di: *Jurnal Mahasiswa Unesa* (13 April 2021 pukul 13:11)

Pekerjaan juga dapat diartikan, bahwa pekerjaan adalah orang-orang yang bersedia atau siap bekerja secara mandiri atau sanak saudara yang tidak mendapat upah dan yang mendapat imbalan majikan. Sementara itu, menurut pandangan Simanjuntak, bahwa pekerjaan adalah sekelompok penduduk dalam usia kerja, di mana ia dapat bekerja atau melakukan kegiatan keuangan dalam menghasilkan tenaga dan produk untuk menjawab persoalan-persoalan masyarakat.⁴

Dari pengertian di atas jelas bahwa tenaga kerja adalah sekelompok anggota masyarakat yang mampu melakukan kegiatan dan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Usia digunakan untuk mengukur kemampuan fisik; akibatnya, individu yang berada dalam usia kerja disebut sebagai "penduduk usia kerja". Sumber daya manusia yang meliputi tenaga baik jasmani maupun rohani yang digunakan dalam proses produksi disebut juga sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja ini menggunakan sumber daya alam untuk produksi. Energi spiritual serta energi fisik dimanfaatkan oleh manusia. Dalam proses produksi, tenaga kerja fisik adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik. Kerja spiritual, sebaliknya, adalah kerja yang membutuhkan pemikiran untuk menyelesaikan tugas-tugas proses produksi.⁵

b. Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Buruh yang dapat disebut tenaga kerja adalah orang-orang yang dimanfaatkan dalam siklus penciptaan yang tidak hanya dilihat sebagai bagian dari penciptaan tetapi juga dilihat sebagai khalifah yang dihargai dengan kompensasi yang benar-benar diselesaikan oleh kedua pemain dengan kewajiban dan perintah untuk melakukan kewajibannya, serta dapat diharapkan.⁶

Imam Syaibani menyatakan bahwa: Kerja adalah usaha yang sah untuk memperoleh harta atau uang. Bekerja sebagai bagian dari produksi didasarkan pada gagasan istikhlaf, yang mengatakan bahwa manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia serta berinvestasi dan mengembangkan aset yang diamanatkan Allah untuk memenuhi kebutuhan manusia. apa yang dilakukan

⁴ Tambunan, *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: BPFE 2016) h.78

⁵ Suroso, *Ekonomi Produksi* (Bandung: Lubuk Agung, 2015) h.109

⁶ H. Hasan Aedy, *Teori Dan Aplikasi Etika Bisnis Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h.122

seseorang dalam tubuh atau pikirannya untuk mendapatkan imbalan yang tepat. Pentingnya tenaga kerja sebagai faktor produksi tidak dapat disangkal. karena kurangnya eksploitasi dan pengolahan manusia membuat semua kekayaan alam menjadi tidak berguna. Islam membebaskan kewajiban kepada mereka yang mampu agar pengikutnya bekerja dan memproduksi. Selain itu, Allah membalas tindakan amal atau layanan.

Berdasarkan firman Allah dalam QS. An-Nahl : 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya : “Barang siapa mengerjakan kebajikan baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. Dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁷

Berdasarkan hadist Rosulullah SAW yang berhubungan dengan bekerja dapat dilihat yaitu:

عَنْ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ قَالَ : قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

“Diriwayatkan dari Rafi’ bin Khodij berkata, Ya Rasulullah, Apakah sebaik-baik usaha itu? Rasul menjawab, Segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang dengan usahanya sendiri, dan seluruh proses jual beli yang baik.”⁸

c. Prinsip Ketenaga Kerjaan dalam Islam

Terdapat empat prinsip dalam Islam tentang Ketenagakerjaan menurut Huda, antara lain :⁹

1. Kebebasan manusia: Persoalan kebebasan manusia adalah apakah pengusaha dapat bertindak sewenang-wenang terhadap pekerjanya karena pekerja juga

⁷ Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h.222

⁸ Nurul Huda et al. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta : Kencana,2018) h.227-228

⁹ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2018) h.157

memiliki hak asasi manusia yang tidak dapat diganggu gugat. Untuk situasi ini, seseorang yang memiliki bisnis diharapkan untuk memanfaatkan seseorang tanpa menyangkal kesempatan mereka, yang berarti tidak memaksa seseorang untuk bekerja melewati titik batas mereka.

2. Martabat manusia: Karena Islam benar-benar menghargai seorang Muslim yang gigih dalam hidupnya, Islam menempatkan setiap orang, apapun pekerjaannya, pada posisi yang terhormat. Allah SWT menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah Ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۱۰

*Artinya : “Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”*¹⁰

Kontribusi seorang pekerja untuk kenyamanan mereka yang menggunakan jasa atau tenaganya adalah pencapaian puncaknya. Akibatnya, terlepas dari apa yang dilakukan seseorang untuk mencari nafkah, mereka harus memperlakukan satu sama lain dengan bermartabat dan hormat. Ini terutama benar ketika menyangkut hubungan antara majikan dan karyawan. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dan pekerja akan diberi kompensasi atas upaya mereka.

3. Keadilan: Untuk menumbuhkan rasa hormat dan hak yang sesuai bagi individu berdasarkan tindakan mereka, keadilan sangat penting. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Hadid Ayat 25 :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا
الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ
عَزِيزٌ ۲۵ □

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah mengutus para Rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami turunkan bersama mereka Kitab dan neraca (keadilan)

¹⁰ Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h.553

agar manusia dapat berlaku keadilan. Dan kami menciptakan besi yang memiliki banyak kekuatan hebat dan banyak manfaat bagi manusia, dan agar Allah mengetahui siapa yang membantu (agama-Nya) dan Rasul-rasul-Nya. Walaupun Allah tidak dilihatnya, sesungguhnya Allah Maha Kuat Maha Perkasa.”¹¹

Ekuitas yang dimaksud adalah permintaan agar orang bersikap wajar terhadap orang lain, dengan menjaga kebebasan dan komitmen orang lain. Dalam lafadh berikutnya yang berbicara tentang besi dan pendukung agama Allah, Ibnu Abbas r.a. menjelaskan bahwa orang-orang yang mendukung agama Allah walaupun tidak melihat-Nya sebenarnya adalah Allah Yang Maha Kuat lagi Maha Perkasa, artinya Dia tidak membutuhkan pertolongan, tetapi mereka yang melakukannya akan merasakan manfaatnya.

4. Pedoman Kejelasan Kesepakatan (Pengertian) dan Pertukaran Kompensasi: Akad merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan ekonomi, oleh karena itu Islam sangat memperhatikannya. Setiap orang beriman wajib melaksanakan syarat-syarat perjanjian, termasuk jam kerja, upah, dan faktor lainnya. Dalam skenario ini, perjanjian kontrak pekerja dan pemberi kerja harus secara jelas menyebutkan pekerjaan yang akan dilakukan, serta jumlah dan waktu kompensasi pekerja atas upaya mereka. Dengan kejelasan kesepakatan ini, diyakini semuanya baik-baik saja mulai dari sekarang. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Maidah ayat 1 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ۝١

Artinya : “Wahai Orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu dengan tidak menghalalkan berburu Ketika kamu sedang ber-ihram, haji atau umrah. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia Kehendaki.”¹²

¹¹ Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h.541

¹² Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h.106

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Orang memperoleh keterampilan melalui pelatihan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dapat dilihat secara sempit atau luas, sebaliknya, karena prosedur ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi. Dalam arti terbatas, karyawan menerima pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi melalui pelatihan yang dapat mereka gunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.¹³ Sasaran peningkatan keberdayaan masyarakat meliputi pelatihan. Penguatan adalah suatu pemberian daya atau kekuatan (*power*) kepada individu yang lemah (*frail*), dan penurunan daya (*impaired*) kepada individu yang terlalu kuat (*strong*) dengan tujuan agar terjadi keseimbangan.¹⁴

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa kata “pelatihan” berasal dari kata dasar “latihan” yang berarti belajar dan membiasakan diri untuk melakukan sesuatu.¹⁵ Dalam bahasa Indonesia, kata pelatihan berarti proses, cara, perbuatan, kegiatan, atau pekerjaan latihan. Ini memiliki awalan dan akhiran.¹⁶

Sementara itu, Dessler menegaskan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk membekali karyawan baru dan yang sudah ada dengan kompetensi yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugasnya. Persiapan selanjutnya berarti memberi tahu seorang insinyur cara terbaik untuk mengerjakan mesin barunya, untuk individu yang memamerkan, cara menjual barang-barang organisasinya, atau untuk manajer cara berbicara dengan dan mengevaluasi perwakilan.¹⁷

Proses pelatihan singkat yang mengajarkan keahlian dan kemampuan teknis kepada anggota staf non-manajerial dengan fokus pada tujuan tertentu disebut sebagai pelatihan.¹⁸

¹³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (edisi kesepuluh) (Jakarta: Salemba Empat, 2012) h.301.

¹⁴ Oos M. Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global* (Bandung: Alfabeta: 2013) hal : 47

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> (4 April 2021 Pukul 9:54)

¹⁶ Bernardin And Russell, *Human Resource Management, Second Edition*, (Singapore: McGraw-Hill Book Co, 2013) h.172

¹⁷ Gary Dessler, *Human Resource Management*, ed ke 7, terjemahan Benyamin, (New Jersey : Prentice Hall Inc, 2016) h.263

¹⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE. 2009) h.51

Demikian pula menurut Mutiara S. Panggabean, pelatihan lebih dititikberatkan pada tempat kerja sekarang untuk melatih kemampuan tertentu. Di sisi lain, pengembangan karyawan lebih mementingkan masa depan dan menekankan pada pendidikan, khususnya peningkatan kapasitas seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan informasi daripada memberikan keterampilan teknis.¹⁹

Oemar Hamalik mengklaim, pelatihan dan pendampingan juga diberikan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa arahan, pengarah, jabatan, penyampaian data, kemampuan mempersiapkan, mengkoordinasikan iklim belajar, yang pada dasarnya anggota sudah memiliki potensi dan pengalaman, inspirasi untuk melakukan latihan persiapan sendiri dan bekerja pada diri sendiri sehingga mereka dapat membantu diri mereka sendiri. Istilah memberi pertolongan lebih bersifat humanistik (*empatik*) dan tidak menganggap anggota sebagai mesin (tidak berpikir). Metode pemberian bantuan kepada individu disebut bimbingan. Karyawan dapat memperoleh manfaat dari bimbingan dalam hal bersiap-siap untuk pekerjaan atau penugasan baru, sehingga tercapai kesejahteraan hidup dan meningkatkan²⁰

Mempersiapkan atau mempersiapkan mengacu pada cara pengadaan informasi dan kemampuan karena mencari tahu tentang kemampuan profesional atau fungsional dan informasi yang berhubungan dengan kemampuan eksplisit yang berguna. Pelatihan adalah konsep sempit dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada kegiatan instruksional khusus yang direncanakan seperti pelatihan dalam prosedur operasi pelatihan tertentu atau pelatihan keterampilan seperti program pelatihan dan pelatihan terkait tugas. Program untuk pengenalan pekerjaan.²¹

Mempersiapkan atau mempersiapkan mengacu pada cara pengadaan informasi dan kemampuan karena mencari tahu tentang kemampuan profesional atau fungsional dan informasi yang berhubungan dengan kemampuan eksplisit yang berguna. Dalam manajemen sumber daya manusia, istilah "pelatihan" digunakan

¹⁹Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015) h.51

²⁰Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016) h.11

²¹Haris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h.436.

untuk menggambarkan kegiatan pendidikan terencana yang terbatas, seperti mengajar dalam serangkaian prosedur operasi tertentu atau pengembangan keterampilan tertentu melalui program pelatihan dan pelatihan terkait tugas. Program untuk mengakui pekerjaan yang baik.

b. Pengertian Pelatihan Kerja

Keseluruhan proses penyediaan, perolehan, peningkatan, dan pengembangan potensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap, dan etos kerja pada suatu tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jabatan atau jenjang dan kualifikasi pekerja disebut sebagai pelatihan kerja.²² Pelatihan merupakan investasi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendongkrak kinerja dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Untuk menutupi tingkat pendidikan yang rendah dan kualitas yang buruk, diperlukan program pelatihan.²³ Pelatihan sebagai sistem pengembangan keprofesian merupakan alternatif yang baik dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia karena merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kognisi, afek, dan psikomotorik serta mewujudkan profesionalisme yang terkandung dalam struktur program pelatihan itu sendiri. orang yang unggul.

Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan mengandung arti: “Seluruh proses untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan tingkat pekerjaan atau kualifikasi pekerjaan yang dikenal dengan istilah pelatihan kerja.”²⁴

Persiapan kerja sering dikaitkan dengan kemajuan. Persiapan dan kemajuan adalah inti dari upaya maju untuk lebih mengembangkan kemampuan pekerja dan pelaksanaan yang berwibawa. Mempersiapkan memberi siswa informasi dan kemampuan yang diperlukan untuk posisi mereka. Sebaliknya, pengembangan

²²Abdul Karim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan kelima (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,2020) h.245

²³Pyaman D Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : 2011) h.93-94

²⁴Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (9). <https://kemenperin.go.id/> (11 April 2021 Pukul 10:12)

melibatkan pembelajaran yang lebih berorientasi jangka panjang dan melampaui cakupan posisi seseorang saat ini.²⁵

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja dengan tujuan meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.²⁶ Program pelatihan yang efektif memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang akan dipelajari peserta dan bagaimana hal itu akan bermanfaat bagi mereka. tujuan memberikan penjelasan singkat tentang tujuan pelatihan dan jawaban atas pertanyaan mengapa diadakan.²⁷

Seperti yang diungkapkan Widodo, bahwa motivasi perencanaan diarahkan oleh organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi, bekerja pada kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan semangat kerja, memberikan gaji yang menyimpang, bekerja pada kesejahteraan dan keamanan terkait kata, mencegah penghentian kemampuan fakultas dan informasi, meningkatkan peningkatan kapasitas dan bakat staf. Persiapan berarti bekerja berdasarkan otoritas hipotesis dan kemampuan berpikir kritis pada masalah yang berhubungan dengan latihan untuk mencapai.²⁸

Mempersiapkan karyawan baru untuk pekerjaan itu adalah tujuan pelatihan yang jelas. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru tidak boleh terbatas pada posisi baru; Dalam banyak kasus, pelatihan tambahan dapat membantu karyawan saat ini bekerja lebih baik. Mempertimbangkan perubahan yang konsisten dalam item, kemajuan, pendekatan dan strategi dalam dunia bisnis, persiapan yang mantap diharapkan dapat menyegarkan informasi dan kemampuan dalam organisasi,

²⁵R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga, Ed. 10, Jilid 1 (Jakarta : Erlangga, 2014) h.210-211

²⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 (22 Maret 2021 pukul 11:31)

²⁷Brian Aprianto dan Fonny Arisandy, *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*, (Jakarta : Penerbit PPM : 2015) h.323

²⁸Widodo Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015) h.84

semuanya setara. Karyawan hanya dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan dengan pelatihan semacam itu.²⁹

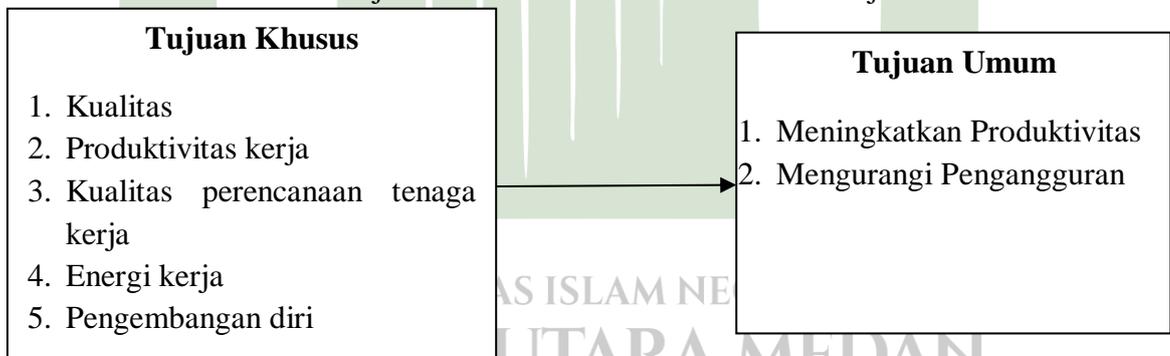
Untuk mendapatkan hasil maksimal dari output yang dihasilkan, pelatihan dilakukan. Berikut adalah beberapa tujuan yang diharapkan dari kegiatan pelatihan:

- 1) Untuk memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan yang telah mereka pelajari di tempat kerja.
- 2) Memberikan wakil kemampuan baru yang diperlukan untuk kemajuan organisasi.
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan.
- 4) Libatkan karyawan dalam penciptaan wacana baru yang memiliki potensi untuk secara positif memengaruhi kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.³⁰

Berikut ini dapat menjadi gambaran umum tentang tujuan pelatihan :

Gambar 2.1

Tujuan Umum dan Khusus Pelatihan Kerja



Sehingga dalam mencapai tujuan umum, dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan yang antara lain :

- 1) Memperoleh pengetahuan untuk menyelesaikan tugas secara rasional;
- 2) Memperoleh keterampilan dan keahlian untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan efektif; dan

²⁹Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore dan J. William Petty, *Kewirausahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2015) h.519.

³⁰Ayon Triyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Oryza, 2012) h.83-84.

- 3) Memperoleh sikap yang menginspirasi kerja sama dengan rekan kerja dan atasan.³¹

d. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala, adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga kelompok, yaitu:³²

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu perwakilan dalam memutuskan dan menangani masalah dengan lebih sungguh-sungguh.
 - b) Variabel pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasikan dan diimplementasikan melalui pelatihan dan pengembangan.
 - c) Berkontribusi pada promosi peningkatan diri dan kepercayaan diri.
 - d) Memberikan bantuan kepada karyawan dalam mengatasi ketegangan, tekanan, kemarahan, dan konflik.
 - e) Berikan data tentang memperluas informasi otoritas, kemampuan relasional dan mentalitas.
 - f) Peningkatan pemenuhan pekerjaan dan pengakuan.
 - g) Meningkatkan keterampilan interaksi sambil membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi.
 - h) Memenuhi kebutuhan individu anggota dan mempersiapkan diri.
 - i) Memberikan bimbingan dan cara untuk pengembangan masa depan
 - j) Membangun rasa perkembangan dalam mempersiapkan
 - k) Bantu kemajuan kemampuan menyetel, berbicara, dan mengarang dengan pelatihan.

³¹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi* (cetakan kesepuluh) (Bandung;PT.Refika Aditama,2019) h.194

³²Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015) h.217

- l) Membunuh rasa takut melakukan usaha baru. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 2) Manfaat untuk perusahaan
- a) Bertujuan untuk meningkatkan profitabilitas atau mengadopsi pola pikir yang lebih berorientasi pada keuntungan.
 - b) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja di semua tingkatan perusahaan;
 - c) Meningkatkan sumber daya manusia;
 - d) Memastikan bahwa karyawan mengetahui misi perusahaan.
 - e) Berkontribusi pada citra perusahaan yang lebih positif.
 - f) Meningkatkan legitimasi, transparansi, dan kepercayaan
 - g) Mengusahakan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h) Membantu kemajuan organisasi
 - i) Keuntungan dari anggota
 - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan pendekatan organisasi
 - k) Berikan data tentang kebutuhan organisasi di kemudian hari
 - l) Organisasi dapat dengan mudah memutuskan dan menangani masalah dengan lebih berhasil
 - m) Membantu kemajuan kemampuan inisiatif inspirasional, dedikasi, perspektif dan bagian khas pertunjukan.
 - n) Membantu mengembangkan lebih lanjut kemahiran, kelangsungan hidup, efisiensi dan sifat pekerjaan
 - o) Mengurangi biaya di berbagai bidang seperti kreasi, SDM, dan organisasi
 - p) Meningkatkan rasa kewajiban terhadap kemampuan dan informasi
 - q) Bekerja pada hubungan antara perwakilan dan eksekutif
 - r) Mengurangi biaya spesialis luar dengan memanfaatkan penasihat interior

- s) Memberdayakan untuk mengurangi cara berperilaku yang menyakitkan
 - t) Membangun lingkungan yang layak untuk pembangunan
 - u) Membantu perwakilan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - v) Membantu mengelola perjuangan agar terhindar dari tekanan dan tekanan pekerjaan.
- 3) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a) Meningkatkan komunikasi individu dan kelompok;
 - b) Membantu orientasi karyawan untuk karyawan baru, penerima transfer, dan kandidat promosi;
 - c) Memberikan informasi tentang persamaan kesempatan dan tindakan afirmatif;
 - d) Memberikan informasi tentang undang-undang pemerintah dan kebijakan internasional;
 - e) Meningkatkan keterampilan interpersonal;
 - f) Menetapkan kebijakan, aturan, dan peraturan perusahaan;
 - g) Meningkatkan kualitas moral;
 - h) Membangun kekompakan dalam kelompok;
 - i) Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, pertumbuhan, dan koordinasi;

e. Prinsip Pelatihan Kerja

Beberapa prinsip penyelenggaraan pelatihan kerja antara lain :

- 1) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja,
- 2) Organisasi bertanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan kerja,
- 3) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya,

- 4) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta, dan
- 5) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.³³

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Metode pelatihan terbaik ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Veithzal Rivai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, antara lain instruktur, peserta, materi (atau materi), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung. Dalam pelatihan, faktor-faktor berikut harus diperhitungkan:

- 1) Kecukupan biaya
- 2) Materi program yang diperlukan
- 3) Standar pembelajaran
- 4) Presisi dan kewajaran kantor
- 5) Kemampuan dan kecenderungan siswa
- 6) Kemampuan dan kecenderungan mempersiapkan pendidik³⁴

g. Pelatihan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Secara formal, tidak ada pola pembinaan atau pelatihan pegawai yang mapan pada masa Nabi di khazanah ilmu Islam. Budak telah digunakan sebagai buruh, pembantu, atau pekerja sepanjang sejarah Islam, meskipun perbudakan mulai menurun selama periode Islam. Hal ini menandakan bahwa Islam memiliki tradisi pembinaan dan pelatihan. Ketika Islam datang, Nabi membawa serta berbagai standar moral dan meluncurkan perbaikan yang signifikan dalam memperlakukan buruh dalam pekerjaan dan sekolah mereka.³⁵

Allah SWT berfirman dalam QS Al-Jumu'ah ayat 2 yang berbunyi:

³³Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, <https://kemenperin.go.id/> (22 Maret 2021 pukul 11:41)

³⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada : 2015) h.225-226

³⁵*Ibid* h.25.

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ٢

Artinya : “Dia-lah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka kitab dan Hikmah (sunnah) meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”³⁶

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah mengutus nabi Muhammad untuk membawa kebenaran kepada orang-orang yang tidak tahu cara membaca atau menulis pada saat itu. Rasul itu bukan dari tempat lain; sebaliknya, dia menampakkan diri kepada orang-orang dan bangkit di antara mereka, dan Rasul juga seorang ibu. Sebelum wahyu, dia tidak pernah diajari membaca atau menulis. Jadi dia adalah utusan *ummiy* dari kalangan *ummi*.

Dalam perspektif pendidikan Islam dan persiapan juga dapat bekerja pada kapasitas angkatan kerja. Tenaga kerja yang telah terdidik dan terlatih mampu bekerja lebih tuntas dibandingkan mereka yang tidak. Firman Allah SWT QS menyatakan hal ini. Surat Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو
الْأَلْبَابِ ٢٦٩

Artinya : “Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barang siapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan dia ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat”³⁷

Menurut ayat itu, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan yang sesuai dengan kekayaan yang besar. Dalam QS, Allah SWT lebih menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan. Ayat 9 Az-Zumar berbunyi:

³⁶Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h.553

³⁷Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h. 45

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ □ ٩

Artinya :“(apakah kamu orang musyrik yang lagi beruntung?) apakah orang yang beribadah pada waktu mala dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui ? sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran”³⁸

Ayat ini menjelaskan dengan sangat jelas bahwa Allah SWT menyiratkan bahwa kemampuan dan hasil pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan pekerja yang terlatih.

h. Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara akan menjelaskan bahwa pelatihan kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator. Berikut ini adalah indikator untuk pelatihan.³⁹

1) Instruktur

a) Pendidikan

Untuk memberikan informasi sebanyak mungkin kepada peserta pelatihan, pendidikan lebih berfokus pada pengembangan keterampilan dari waktu ke waktu melalui cara formal.

b) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang guru sangat penting untuk memiliki pilihan dalam menyelesaikan interaksi persiapan secara tepat sehingga siswa dapat memahami materi yang akan disampaikan.

2) Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Salah satu faktor yang mempengaruhi proses pelatihan adalah ini. Peserta pelatihan akan antusias mengikuti program pelatihan jika instruktur antusias dalam memberikan materi.

³⁸Ibid,h.459

³⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : PT Refika Aditama, 2014) h.57

b) Seleksi

Perusahaan pertama-tama melakukan proses seleksi, yang memerlukan pemilihan sekelompok individu yang paling memenuhi persyaratan untuk posisi terbuka di dalam perusahaan, sebelum menjalankan program pelatihan.

3) Materi

a) Sesuai tujuan

Materi yang diterima peserta pelatihan dari program pelatihan harus sejalan dengan tujuan perusahaan untuk pelatihan sumber daya manusia.

b) Sesuai komponen peserta

Materi program pelatihan akan lebih efektif jika sesuai dengan komponen peserta, sehingga program dapat meningkatkan kemampuan peserta.

c) Penetapan sasaran

Untuk mendorong peserta pelatihan menerapkan informasi yang disajikan dalam pekerjaan mereka, materi yang disampaikan kepada peserta harus akurat.

4) Metode

a) Pensosialisasian tujuan

Strategi penyampaiannya sesuai dengan materi yang akan disampaikan, sehingga diyakini peserta persiapan benar-benar ingin menangkap tujuan dan alasan dari apa yang disampaikan oleh pendidik.

b) Memiliki sasaran yang jelas

Untuk lebih mudah memastikan latihan persiapan sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan asumsi mereka memiliki target yang jelas, untuk lebih spesifik menunjukkan pemahaman tentang kebutuhan siswa.

5) Tujuan

a) Meningkatkan keterampilan

Efek samping yang normal dari persiapan yang diadakan adalah untuk melatih kemampuan/keterampilan, informasi dan tingkah laku para anggota.

3. Konsep Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Setiap asosiasi, baik publik maupun non-publik, harus memiliki mimpi dan misi dimana visi dan misi tersebut digunakan sebagai perangkat untuk mencapai tujuan hirarkis. Alasan asosiasi adalah untuk mencapai hasil yang kuat dan efektif. Dengan demikian, mencapai tujuan dengan hasil yang kuat (menarik) dan produktif (mahir). Sejauh mana suatu tujuan dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu telah terpenuhi dikenal sebagai efektivitas. Efektivitas berdampak pada hasil yang diperlukan agar suatu kegiatan berhasil. Penggunaan sumber daya infrastruktur dalam jumlah yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu adalah contoh efektivitas.⁴⁰

Para ahli mendefinisikan efektivitas dalam berbagai cara, termasuk definisi efektivitas dari Stephen P. Robbins sebagai sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Artinya, kecukupan harus terlihat dari tingkat pencapaian asosiasi dimana semakin menonjol tingkat target yang dicapai, maka semakin tinggi pula kelangsungan hidup.⁴¹ Menurut Mahmudi, mencirikan kecukupan adalah hubungan antara hasil dan tujuan, semakin penting komitmen (komitmen) hasil untuk mencapai tujuan, semakin menarik asosiasi, program atau gerakan tersebut.⁴² Efektivitas juga dijelaskan dalam firman Allah SWT Q.S Al-Isra' ayat 26 :

وَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا ۚ ٢٦

⁴⁰Abdurahmat, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008) h. 7.

⁴¹Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), Cet. ke-3 h. 129

⁴²Mahmudi *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: YKPN,2020) h.92

Artinya : “Dan berikanlah haknya kepada kerabat dekat, juga kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan, dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros”⁴³

b. Indikator Efektivitas

Standar untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dimaksudkan adalah ukuran efektivitas. Selain itu, menunjukkan seberapa baik organisasi, program, atau kegiatan melakukan tugasnya.

Menjawab menyatakan bahwa suatu asosiasi yang berhasil dapat diperkirakan dengan melihat sejauh mana suatu asosiasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁴ Hasibuan mendefinisikan efektivitas sebagai pencapaian tujuan baik eksplisit maupun implisit. Pencapaian tujuan baik secara tertulis maupun dalam praktik adalah yang kami maksud ketika kami berbicara tentang efektivitas.⁴⁵ Pencapaian tujuan, baik secara tertulis maupun dalam praktik, adalah pertanyaan tentang keefektifan.

Menurut Duncan dalam Richard M. Steers, terdapat 3 indikator yang mempengaruhi efektivitas, antara lain:⁴⁶

1) Pencapaian Tujuan

Proses pencapaian merupakan puncak dari keseluruhan upaya program. Upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu siklus karena dari pencapaian tujuan tersebut cenderung dilihat apakah tujuan program yang dijalankan berjalan dengan ideal atau tidak. Berikut adalah tanda-tanda tercapainya tujuan tersebut: 1) *Timeline*, 2) Tujuan, dan 3) Acuan Hukum.

2) Integrasi

Tingkat sosialisasi, pertumbuhan, dan komunikasi organisasi dengan organisasi lain diukur dengan tingkat integrasinya. Kombinasi tersebut terdiri dari beberapa penanda, yaitu: (1) Metode dan (2) Proses sosialisasi.

⁴³Al-Quran Dan Terjemahnya, *Mushaf Ar-Rasyid*, Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Al-Hadi, 2005) h.

⁴⁴Tangkilisan, Nogi Hessel. *Manajemen Publik*. (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2015) h.138

⁴⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.2015) h.77

⁴⁶Steers, M. Richard. *Efektifitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga.2018) h. 83

3) Adaptasi

Transformasi adalah proses perubahan yang dilakukan untuk menyesuaikan seseorang dengan perkembangan yang terjadi dalam keadaannya saat ini. Variasi terdiri dari beberapa petunjuk, yaitu: (1) Kemampuan Bangunan dan 2) Prasarana dan Sarana.

Sementara itu, Manullang mengungkapkan, ada delapan macam estimasi yang bisa digunakan untuk menilai sejauh mana tingkat kelangsungan hidup suatu asosiasi. Kedelapan aspek tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁷

- a) Penciptaan,
- b) Waktu pembuatan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan,
- c) Jumlah pedoman penciptaan yang memenuhi pedoman penciptaan,
- d) Tingkat pembelajaran yang diperluas,
- e) Penurunan kerusakan atau penggunaan persediaan habis pakai,
- f) Mengurangi jumlah kecelakaan,
- g) Penurunan ketidakhadiran,
- h) Penurunan pekerjaan.Produksi.

4. Balai Latihan Kerja Komunitas

a. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah tempat peserta pelatihan mendapatkan pelatihan kerja untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja dan/atau usaha mandiri, serta sebagai sarana pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui peningkatan produktivitas kerja. Organisasi yang memberikan pelatihan nonformal dalam bentuk pelatihan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan disebut dengan balai pelatihan kerja. Tujuannya adalah untuk menghasilkan tenaga kerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi tenaga kerja siap pakai dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Sumber daya manusia (SDM) profesional saat ini banyak diminati karena persaingan tenaga kerja global semakin

⁴⁷Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta; Gadjah Mada University Press,2018) h.138

ketat. Unit pelaksanaan khusus untuk persiapan kerja berfokus sebagai fondasi persiapan yang dimiliki pemerintah dalam menghadapi kesulitan saat ini dan masa depan adalah untuk memperluas keseriusan tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kemampuan dan sertifikat kemajuan dan kemampuan.

Inisiatif penting yang diterapkan oleh Presiden Joko Widodo sejak 2017 adalah BLK Komunitas, sebuah program pemerintah yang dirancang untuk meningkatkan soft skill dan hard skill masyarakat. Pembentukan BLK Komunitas merupakan upaya untuk mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat umum atau masyarakat, serta untuk menyebarluaskan lembaga pelatihan kerja. BLK Komunitas yang merupakan program unggulan Pelayanan Tenaga Kerja merupakan unit atau kantor persiapan profesi yang ditata dalam landasan yang ketat, misalnya sekolah islam, sekolah teologi, dhammasekha, pasraman, dan berbagai jaringan. Kementerian Ketenagakerjaan membentuk 1.113 BLK Masyarakat di seluruh Indonesia antara tahun 2017 hingga 2019.⁴⁸

b. Fungsi Balai Latihan Kerja Komunitas

Untuk melaksanakan tugas pokoknya, BLKK memiliki kemampuan sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan rencana program persiapan.
- 2) Pelaksanaan uji keterampilan dan pelatihan.
- 3) Memasarkan program, sarana produksi dan jasa yang berasal dari pelatihan, serta memberikan pelayanan informasi tentang pelatihan.
- 4) Mengikuti pelaksanaan penyusunan dan penyiapan laporan
- 5) Pelaksanaan masalah Manajerial dan keluarga.⁴⁹

c. Standart Balai Latihan Kerja Komunitas

Berdasarkan Peraturan No. 8 Tahun 2017 bahwa sebagian pedoman yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

⁴⁸Kementerian Ketenagakerjaan, Juknis BLK komunitas 2019, <https://www.kemnaker.go.id> (10 April 2021 Pukul 13:53)

⁴⁹UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, <https://kemenperin.go.id/> (21 April 2021 Pukul 13:21)

- 1) Persiapan pekerjaan yang diselesaikan harus berbasis keterampilan
- 2) Memiliki pendidik yang terampil
- 3) Memiliki jabatan dan kerangka kerja yang ditunjukkan dengan pedoman

Klarifikasi lainnya dilampirkan pada Pedoman Peraturan Nomor 8 Tahun 2017.

d. Peran Balai Latihan Kerja Komunitas

Pareek mengatakan bahwa peran adalah serangkaian tugas yang dapat dilakukan seseorang sebagai tanggapan atas harapan orang-orang penting dalam sistem sosial, harapannya sendiri, dan posisinya dalam sistem. Meskipun signifikansi pekerjaan yang dicirikan oleh para spesialis berubah, pada akhirnya pekerjaan itu adalah kemampuan yang harus dibawa keluar melalui cara individu berperilaku dalam situasinya untuk mengakui tujuan hierarkis. Artinya, pencapaian tujuan suatu asosiasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh pekerjaan seseorang yang merupakan bagian penting dari asosiasi tersebut.⁵⁰

Sementara itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Ditjen Diklat dan pengembangan produktivitas mencakup uraian tentang posisi yang dimainkan oleh Balai Latihan Kerja Komunitas itu sendiri. Siapa yang mengatakan Balai Latihan Kerja Komunitas bertanggung jawab untuk melakukan piloting program pelatihan, melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, melakukan asesmen kompetensi, dan memberdayakan lembaga pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas menjalankan fungsi sambil menjalankan tanggung jawabnya⁵¹ :

- 1) Perencanaan rencana, proyek dan rencana pengeluaran, penilaian dan perincian.

⁵⁰Arwani Ahmad, *Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri*, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 2 No. 1, Tahun 2014 h.20

⁵¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed 1 cetakan 27 (Jakarta ; Bumi aksara, 2019) h.125

- 2) Pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kerja.
- 3) Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja dan uji coba program pelatihan.
- 4) Evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerjasama antar lembaga, dan penulisan laporan.
- 5) Eksekusi masalah otoritatif dan keluarga.

Peranan berbagai balai latihan itu akan semakin penting apabila :

- 1) Koordinator memilih data yang lengkap dan luar biasa tentang minat pekerja khusus khusus di pasar pertunjukan sehingga program persiapan yang diadakan benar-benar berpusat pada pemenuhan minat pasar pertunjukan
- 2) Lulusan benar-benar merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga ketika diakui sebagai wakil dapat langsung bekerja dengan baik.
- 3) Berbagai organisasi dan bisnis yang memanfaatkan sumber daya manusia dan berbagai pusat pelatihan kerja berkolaborasi. Tugas BLK pada akhirnya merupakan rangkaian latihan yang dilakukan oleh BLK dalam melaksanakan kewajiban dan kemampuannya untuk mencapai tujuan penataan BLK, khususnya untuk menciptakan BLK yang berkualitas dan pencari kerja dan pencari kerja Indonesia yang serius melalui persiapan, penguatan keterampilan dan posisi kerja.

5. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Menurut Soemarjadi, keterampilan diperoleh melalui tahap-tahap pembelajaran; keterampilan diperoleh melalui pelatihan bertahap melalui gerakan tidak teratur, secara bertahap berkembang menjadi gerakan yang lebih halus melalui koordinasi dan integrasi untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk

tujuan tertentu.⁵² Menurut Davis Gordon, keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas secara efisien dan teliti.⁵³ Menurut Nadler, keterampilan dapat diperoleh melalui praktek atau dapat ditafsirkan sebagai hasil dari suatu tindakan.⁵⁴ Dunnette mendefinisikan keterampilan sebagai kapasitas yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang dikembangkan sendiri sebagai hasil dari pelatihan dan pengalaman yang diperoleh.⁵⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kesanggupan yang diperoleh melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu tugas dengan cepat dan akurat.

b. Jenis-jenis keterampilan

Menurut Ulber Silalahi, Robert L Katz mengidentifikasi jenis keterampilan berikut:

1) Keterampilan Teknik

Keterampilan teknik adalah kompetensi khusus untuk menyelesaikan tugas atau mencapai kemampuan melalui penggunaan teknik dan alat teknik. Alat, prosedur, dan keahlian di lapangan yang memungkinkan untuk melaksanakan tugasnya dengan benar dan tepat.

2) Keterampilan Administratif

Kemampuan administratif mencakup kapasitas untuk mengelola, mengatur, dan merekam informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian hasil serta berbagai hambatan yang dihadapi, serta kemampuan untuk mematuhi kebijakan dan prosedur.

3) Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan antarmanusia memaksudkan kesanggupan untuk memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kolektif. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan untuk merekrut dan

⁵²Haslinda, A. (2021). *Pengembangan Media Pembelajaran Aplikasi Finger Painting Untuk Meningkatkan Keterampilan Motorik Halus Anak Usia Dinidi Paud Al Padilah Kota Bengkulu* (Doctoral Dissertation, Uin Fas Bengkulu. 2021) h.30

⁵³Ibid,h.31

⁵⁴Ibid,h.31

⁵⁵Ibid,h.31

mempertahankan karyawan, membangun dan membina hubungan positif, memahami orang lain, memotivasi dan membimbing karyawan, dan mempengaruhi karyawan secara individu dan kelompok.

4) Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan, menganalisis, dan menafsirkan informasi yang diterima dari berbagai sumber. Termasuk kemampuan untuk mengintegrasikan semua kepentingan dan kegiatan organisasi. Termasuk memeriksa organisasi secara keseluruhan, memahami hubungan antara unit atau bagian, memahami bagaimana fungsi saling bergantung, dan memahami bagaimana perubahan ke satu bagian akan mempengaruhi seluruh organisasi. Kapasitas untuk melihat gambaran besar dari sebuah organisasi melalui integrasi dan koordinasi dari banyak kegiatan adalah komponen penting dari rencana konseptual.

5) Keterampilan Diagnostik

Keterampilan Diagnostik mengacu pada kemampuan untuk membuat keputusan berdasarkan analisis dan pengujian.⁵⁶ Kemampuan diagnostik dapat diarahkan untuk dengan cepat menentukan penyebab yang tepat dari situasi tertentu menggunakan satu data yang bermasalah, pengamatan, dan fakta.⁵⁷

c. Keterampilan dalam perspektif islam

Di muka bumi ini, manusia adalah satu-satunya makhluk yang menerima perintah Allah untuk menjadi *khalifah*. Manusia juga dibekali berbagai kapasitas untuk mengolah alam sesuai dengan Amanah Allah. Sumber daya alam umumnya tidak diproses. Manusia harus berpikir dan bekerja dengan tekun untuk mengembangkan dan memanfaatkan kepribadian mereka agar berguna. Hampir semua orang menyadari bahwa untuk mencapai segala sesuatu dengan maksimal sangat penting untuk menguasai ilmu teknologi dan keterampilan di dunia ini. Akan tetapi, tidak banyak yang menyadari bahwa penguasaan sains, teknologi, dan keterampilan juga harus mengikutsertakan iman, agar nantinya keterampilan yang

⁵⁶Ibid,h.31

⁵⁷Bahrodin, H. *Manajerial Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pemberdayaan Organisasi Rohani Islam Di Sma Negeri 7 Purworejo*. (Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial,2020) h.226

diperoleh tidak semerta-merta dimanfaatkan dan digunakan untuk melakukan tindakan yang diluar konteks. Al-Qur'an sangat mementingkan keterampilan seperti tercantum dalam Surah Al-Mulk Ayat 2 :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ ۚ ٢

*Artinya : “Yang Menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa, Maha Pengampun”*⁵⁸

Al-Quran menyebutkan berbagai keterampilan, termasuk kemampuan bahasa, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan ekonomi. Setelah pendidikan dan latihan, keterampilan diperoleh melalui kesabaran, kegigihan, dan ketekunan. Menurut Al-Quran, manusia yang baik adalah manusia yang paling terampil dalam tugasnya.

d. Kualitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sumber daya manusia, atau tenaga kerja, sering disebut demikian dalam pemikiran Islam. SDM adalah kapasitas orang dan dapat memanfaatkan kapasitas untuk mencapai tujuan.⁵⁹ Allah membuat manusia bertekad untuk memajukan bumi, karena mereka menggunakan aset alami di planet ini dan menjadi kekuatan yang bertanggung jawab untuk mengelola dan menciptakan hasil bumi dengan tujuan agar bantuan pemerintah tercapai. Allah berfirman dalam QS. Ayat 61 dari Hud:

﴿وَالِي تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ

مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرْ لَهُ ثُمَّ تُوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ۖ ٦١

Artinya : “Dan kepada kaum Tsamud (kami utus) saudara mereka, Soleh. Dia berkata, wahai kaumku sembahlah Allah, tidak ada Tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bui (tanah) dan menjadikanmu pemakmur-Nya. Karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertaubatlah kepada-Nya.

⁵⁸Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an terjemahannya*, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014) h.563

⁵⁹Rudy haryanto, “Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol. 4 No. 1 (2012), h. 177.

Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (Rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa) hamba-Nya”⁶⁰

Kata kunci faktor produksi sumber daya manusia pada ayat sebelumnya adalah "*wasata'marakum*", yang berarti "kamu makmur". Di sini manusia sebagai khalifah di muka bumi yang seharusnya oleh Allah sejahtera dalam pemanfaatan tanah dan alam, kata sejahtera mengenal orang yang pada umumnya menyejahterakan alam dan tidak menjadi perusak atau pengeksploitasi alam secara sembarangan, Muhammad Syawqi Al-Fanjari mengungkapkan bahwa inspirasi moneter dalam Islam antara lain memenuhi syarat kecukupan (*al-had-al-khifayah*) bagi setiap muslim yang dilakukan melalui penyempurnaan kemajuan di bidang keuangan.⁶¹ Manusia memiliki komitmen untuk mengawasi dan memakmurkan bumi, termasuk perputaran keuangan, karena yang dimaksud dengan Al-Imrah pada bagian di atas adalah *al-tanmiyyah al-iqtishadiyyah*, perancang kemajuan moneter yang menjadi kewajiban manusia sebagai miliknya.

Sebagaimana firman Allah QS, Allah telah mengamanatkan kepada manusia untuk menggunakan potensi yang ada dalam membangun peradaban di muka bumi agar sejahtera sebagai khalifah. Surat Al-Ahzab ayat 72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا
وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ٧٢

*Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat) lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat dzalim dan sangat bodoh”*⁶²

Manusia dimuliakan oleh Allah karena mengemban amanah ini dengan memberinya kemampuan dan akal untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, yang memungkinkannya menggali, mengelola, dan menghasilkan berbagai sumber daya

⁶⁰Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an terjemahannya*, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014) h.229

⁶¹Idris, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015) h. 86.

⁶²Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an terjemahannya*, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014) h.428

Selain meminta pekerjaan, Islam juga mewajibkan setiap Muslim untuk bertindak ahli dalam bidang pekerjaan apa pun. Pusat keterampilan luar biasa digambarkan oleh sesuatu seperti tiga hal:

- 1) *Kafa'ah* secara khusus mampu atau menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan.
- 2) *Himmatul-'amal* yaitu, memiliki etos kerja atau moral yang kuat.
- 3) *Amanah* khususnya dapat diandalkan dan dapat diandalkan dalam melakukan setiap kewajiban atau komitmennya.

Untuk mewujudkan profesionalisme, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu:

- 1) *Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- 2) *Himmatul-amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan *reward* dan menghindari hukum *punishment*.
- 3) *Amanah* diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.⁶⁶

Proses-proses tersebut harus dijalankan dengan benar, bekerja dengan hasil terbaik, bekerja dengan ilmu, dan bekerja sesuai bidang keahliannya. Karena Islam adalah agama yang sempurna, maka segala sesuatu harus dilakukan dengan rapi dan teratur. Potensi tenaga kerja adalah kualitas sumber daya manusia, dan potensi sumber daya manusia adalah:

- 1) Informasi, yaitu kemampuan yang lebih terletak digerakkan oleh seorang individu terhadap wawasan dan daya pikir serta dominasi informasi luas individu.
- 2) Kemampuan, kapasitas dan dominasi spesialisasi fungsional dalam bidang tertentu yang dimiliki individu.

⁶⁶Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2016), h. 104

- 3) Kemampuan, atau keterampilan yang berasal dari berbagai kompetensi seseorang, seperti kesetiaan, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab.

B. Kajian Terdahulu

Berdasarkan pengejaran yang dilakukan analisis, ada beberapa pemeriksaan sebelumnya yang juga menganalisis masalah yang sama, namun substansinya tidak sama dengan masalah yang akan diangkat oleh peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian
1	Novia Nour Halisa, Universitas Lambung Mangkurat dalam jurnal <i>ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal</i> , Volume 1 No 2. Desember 2020	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review
2.	Sajiyo, Universitas Batam, dalam Jurnal <i>Ensiklopedia Of Journal</i> Vol. 1 No.4 Edisi 1 Juli 2019	Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektivitas Kerja Surveyor Pt Sucofindo (Persero) Cabang Batam
2	Gabriel Tanusi, Yulius Laga, Universitas Flores, Kabupaten Ende. Dalam Jurnal <i>Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen</i> Volume 17 No 1 Tahun 2020	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Modal Usaha Terhadap Minat Berwirausaha Di UPTD LLK UKM Kabupaten Ende
3	Alfian Ahmad Faizal dan Muhammad Nur, Universitas Ahmad Dahlan, dalam <i>Jurnal Bina</i>	Kebijakan Balai Latihan Kerja Dalam Usaha Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

	<i>Ketenagakerjaan</i> Volume 2, Nomor 2 (Juni 2021)	pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di Kabupaten Sleman)
4	Riko Riyanda dan Atanasius Dula, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, dalam <i>Jurnal Menara Ilmu</i> Vol. XIV No.02 Juli 2020	Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
5	Sulaiman dan Asanudin , Politeknik Negeri Sriwijaya, dalam <i>Jurnal Akuntanika</i> , Vol. 6, No. 1 , Januari – Juni 2020	Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

Adapun keterangannya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novia Nour Halisa,⁶⁷ Dengan membandingkan atau meninjau isi, pembahasan, dan kesimpulan dari setiap penelitian, beberapa artikel diidentifikasi melalui analisis deskriptif dan eksploratif dalam penelitian ini. Analisis teoritis dan hipotesis tentang kinerja karyawan yang kemudian didasarkan pada studi empiris didukung oleh literatur manajemen SDM dalam penelitian ini. Meskipun penelitian Novia menggunakan lebih banyak variabel selain pelatihan, penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang membahas variabel pelatihan. Selain itu, penelitian ini berbeda dengan penelitian Novia dalam beberapa hal, antara lain jenis penelitian dan metode analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi. Ini sebagian dan secara

⁶⁷Novia Nour Halisa, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif* dalam jurnal *ADI Bisnis Digital Interdisiplin* (Universitas Lambung Mangkurat: Literature Review Volume 1 No 2 . Desember 2020) h.17

bersamaan ditunjukkan. sehingga manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas dan produktif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sajiyo⁶⁸ Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan teknik review. Fakta bahwa keduanya mengukur tingkat efektivitas pelatihan kerja adalah kesamaan antara kedua penelitian ini. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa kelangsungan kerja asesor secara langsung dipengaruhi oleh kecukupan persiapan, budaya kerja, dan pengembangan. Penyelidikan ini juga menemukan bahwa perkembangan dipengaruhi oleh kesiapan persiapan dan budaya kerja. Berdasarkan temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa efisiensi pelatihan, budaya tempat kerja, dan inovasi semuanya berdampak pada efektivitas kerja surveyor. Akibatnya, perencanaan strategis untuk pertumbuhan sumber daya manusia perusahaan dapat memperhitungkan inovasi, efektivitas pelatihan, efektivitas kerja surveyor, dan budaya kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Tanusi, Yulius Laga.⁶⁹ Penelitian asosiatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling signifikan mempengaruhi minat berwirausaha serta pengaruh simultan dan parsial pelatihan kerja, motivasi, dan modal usaha terhadap minat berwirausaha peserta di UPTD LLK UKM Ende. Regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data. Fakta bahwa pembahasannya tentang pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kejuruan memiliki kemiripan dengan penelitian ini. Sehubungan dengan strategi investigasi, prosedur pemeriksaan informasi dan bidang penelitian lebih lanjut benar-benar unik. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa sementara faktor persiapan kerja, inspirasi, pendanaan memiliki dampak positif dan besar pada saat yang sama pada pendapatan bisnis dengan nilai 71,50 persen

⁶⁸Sajiyo, *Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektivitas Kerja Surveyor Pt Sucofindo (Persero) Cabang Batam*, dalam *Jurnal Ensiklopedia Of Journal* (Universitas Batam : Vol. 1 No.4 Edisi 1 Juli 2019) h. 88

⁶⁹Gabriel Tanusi, Yulius Laga, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Modal Usaha Terhadap Minat Berwirausaha Di UPTD LLK UKM Kabupaten Ende*, Dalam *Jurnal Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* (Universitas Flores Volume 17 No 1 Tahun 2020) h.160

dan faktor persiapan posisi yang paling dominan mempengaruhi pendapatan bos dengan t hitung $>$ t tabel, khusus bernilai 7,375 dengan kritis $0,000 < 0,05$. Penemuan-penemuan eksperimental ini membedakan bahwa Pemerintah Daerah Ende perlu lebih mengembangkan kerja keras yang mempersiapkan dari tingkat dasar hingga tingkat lanjut dan magang dengan organisasi, persyaratan untuk terus mendorong dan memberikan akses pembiayaan melalui kredit lunak untuk membuat pengusaha baru di Daerah Ende.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Ahmad Faizal dan Muhammad Nur⁷⁰. Kajian ini bermaksud untuk menggambarkan pekerjaan serta keterbatasan BLK Komunitas Sleman dalam menggarap sifat angkatan kerja pada masa pandemi virus Corona. Hukum normatif empiris yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Ada sumber data primer dan sekunder. Memanfaatkan teknik pemilahan informasi studi tulis dan studi lapangan. Investigasi informasi menggunakan subyektif grafis. Pemanfaatan secara kualitatif, deskriptif, dan pembahasan fungsi Balai Latihan Kerja merupakan beberapa persamaan penelitian ini. Metode pengumpulan data dan lokasi penelitian merupakan perbedaan keduanya. Hasil review menunjukkan bahwa tugas dan kemampuan (BLK) Komunitas Sleman dalam menangani sifat tenaga kerja pada masa Pandemi Corona belum sesuai dengan tugas pokok dan unsur BLK, untuk secara khusus menyelesaikan latihan khusus fungsional dan mendukung latihan khusus di bidang persiapan pekerjaan dengan melaksanakan konvensi kesejahteraan meskipun ada pandemi Coronavirus. Ketiadaan sarana dan prasarana di BLK Kabupaten Sleman, pembagian dana yang tersedia untuk pelatihan COVID-19, durasi pelatihan yang singkat, serta peraturan kesehatan yang melarang kerumunan besar dan kontak fisik antara instruktur dan peserta pelatihan menjadi penghambat pelaksanaannya.

⁷⁰Alfian Ahmad Faizal dan Muhammad Nur, *Kebijakan Balai Latihan Kerja Dalam Usaha Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di Kabupaten Sleman)* dalam *Jurnal Bina Ketenagakerjaan* (Universitas Ahmad Dahlan, Volume 2, Nomor 2 Juni 2021) h.84

5. Penelitian yang dilakukan Riko Riyanda dan Atanasius Dula.⁷¹ Kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak bidang ketenagakerjaan dari implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), serta strategi perencanaan pengembangan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja pada era Masyarakat Ekonomi Asean. Selain itu juga akan dipetakan faktor-faktor yang dihadapi Disnaker Kota Batam sebagai penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan. Penulis menggunakan wawancara dan dokumentasi untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, yang mengambil pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini mirip dengan penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan mengangkat permasalahan terkait ketenagakerjaan. Sementara pembedaan dimulai dengan lokasi dan diakhiri dengan tujuan penelitian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sektor tenaga kerja mendapat manfaat dari integrasi MEA. Terbukanya peluang besar bagi para pencari kerja, karena banyak lowongan yang tersedia dengan berbagai kebutuhan keahlian yang berbeda. Selain itu, sekarang lebih mudah dan terkadang bahkan mungkin untuk bepergian ke luar negeri untuk mencari pekerjaan. Dengan demikian, sebagai bidang utama untuk menciptakan kemampuan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bertanggung jawab untuk mempercepat peningkatan keterampilan tenaga kerja dengan melaksanakan program peningkatan kemampuan yang terkoordinasi, untuk menghasilkan tenaga kerja yang bersertifikat, berguna, cakap, dan tangguh di menyelesaikan kewajiban dan pekerjaannya. untuk dapat bersaing di era Masyarakat Ekonomi Asean saat ini.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Asanudin.⁷² Penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Tema peran pelatihan sama dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif. Berbeda

⁷¹Riko Riyanda dan Atanasius Dula, *Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)* dalam *Jurnal Menara Ilmu* (Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Vol. XIV No.02 Juli 2020) h.87

⁷²Sulaiman dan Asanudin, *Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* dalam *Jurnal Akuntanika* (Politeknik Negeri Sriwijaya Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020) h.42

dengan variabel kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian sebelumnya, variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah potensi peningkatan. Konsekuensi dari penelitian ini mengungkapkan bahwa sekolah dan persiapan memainkan peran penting dalam mengerjakan presentasi perwakilan hierarkis dan berdampak pada asosiasi. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, organisasi pasti akan terkena dampaknya. Organisasi melakukan pendidikan dan pelatihan karena karyawan yang dimilikinya kurang memiliki kemampuan atau keterampilan yang memadai.

C. Kerangka Pemikiran

Struktur tersebut merupakan perpaduan dari rangkaian hipotesis yang terdapat dalam survei penulisan, yang pada dasarnya merupakan penggambaran metodis dari penyajian hipotesis dalam memberikan susunan atau pilihan jawaban atas sekumpulan masalah. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, atau kombinasi keduanya.⁷³

Hubungan antar variabel yang akan diteliti secara teoritis dapat dijelaskan dengan sikap mental positif. Yang menjadi titik fokus analisis dalam penelitian ini adalah analisis efektivitas peran Balai Latihan Kerja Komunitas dalam upaya meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Deli Serdang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

⁷³Juliansyah Noor, *Metode Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2016), h.76.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

