

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

ANINDA VEGA LUBIS

NIM. 19 402 00129

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI**

HASAN AHMAD ADDARY

PADANGSIDIMPUAN

2024

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

ANINDA VEGA LUBIS

NIM. 19 402 00129

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2024**

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**ANINDA VEGA LUBIS
NIM. 19 402 00129**

PEMBIMBING I



**Dr. Rukiah, S.E., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002**

PEMBIMBING II



**Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E
NIP. 19930227 201903 1 008**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024

Hal : lampiran Skripsi
a.n ANINDA VEGA LUBIS

Padangsidempuan, 4 Januari 2024

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam

UIN SYAHADA Padangsidempuan

di-

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. ANINDA VEGA LUBIS yang berjudul "**Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, Maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalmu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Rukiah, S.E., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

PEMBIMBING II



Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E
NIP. 19930227 201903 1 008

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANINDA VEGA LUBIS

NIM : 19 402 00129

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, Januari 2024
Saya yang Menyatakan,



ANINDA VEGA LUBIS
NIM. 19 402 00129

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ANINDA VEGA LUBIS**
NIM : 19 402 00129
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualias Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan”** Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif Universitas Agama Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal 4 Januari 2024
Saya Menyatakan,


ANINDA VEGA LUBIS
NIM. 19 402 00129



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Aninda Vega Lubis
NIM : 19 402 00129
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. Rukiah, S.E., M.Si.
NIDN. 2024037601

Sekretaris

Zulaika Matondang, M.Si.
NIDN. 2017058302

Anggota

Dr. Rukiah, S.E., M.Si.
NIDN. 2024037601

Zulaika Matondang, M.Si.
NIDN. 2017058302

Dr. Utary Evi Cahyani, M.M.
NIDN. 0621058703

Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 16 Januari 2024
Pukul : 14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,52
Predikat : Pujian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan

Nama : Aninda Vega Lubis

NIM : 19 402 00129

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 27 Februari 2024

Dekan,



Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

NAMA : Aninda Vega Lubis
NIM : 19 402 00129
JUDUL : Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kualitas dan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah yang mengakibatkan banyaknya angkatan kerja di kota padangsidimpuan yang masih belum bekerja, yang mana hal tersebut dapat dilihat dari data BPS Kota Padangsidimpuan mengenai Tingkat Pengangguran di Kota Padangsidimpuan. Maka diperlukan peran UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan sebagai salah satu upaya dalam menekan angka pengangguran di Kota Padangsidimpuan melalui pelatihan kerjanya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran UPTD. Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kota Padangsidimpuan dalam upaya menekan angka pengangguran di Kota Padangsidimpuan. Pembahasan dalam penelitian ini yaitu dengan teori kualitas sumber daya manusia, pendekatan yang dilakukan berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis datanya menggunakan empat tahapan, yaitu data *collection*, data *reduction*, data *display*, *conclusion*. Dan dalam pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan teknik *Triangulasi*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan hanya 45% yang terserap oleh peserta balai latihan kerja oleh karena itu belum maksimal dalam menekan angka pengangguran di kota padangsidimpuan, dikarenakan masih belum secara keseluruhan dalam melakukan penempatan atau penyaluran peserta yang telah melakukan pelatihan kerja. Namun UPTD. Balai Latihan kerja Kota Padangsidimpuan sudah mampu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan pelatihan kerjanya yang mana hal ini dibuktikan dengan dimana para peserta pelatihan mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Kemudian kendala UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan ada empat yaitu: yang pertama, peserta pelatihan bersifat heterogen. Yang kedua, sarana dan prasarana (Peralatan) pelatihan yang belum memadai. Yang ketiga, motivasi peserta. Yang keempat, masih kurangnya penempatan atau penyaluran kerja. Adapun tindakan UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan, yaitu yang pertama, memperbaiki kualitas instruktur. Yang kedua, yaitu melakukan prosedur pengajuan sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan peralatan yang belum memadai. Yang ketiga, melakukan pendekatan personal. Yang keempat, yaitu meningkatkan kerjasama dengan pihak lain agar dapat menyerap peserta pelatihan secara keseluruhan. UPTD. Balai Latihan Kerja hendaknya terus melakukan pembaharuan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dengan diimbangi peralatan pelatihan yang memadai.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Kualitas SDM, Pengangguran.

ABSTRACT

NAME : Aninda Vega Lubis
REG NUMBER : 19 402 00129
TITLE : Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan

This research is motivated by the low quality and skills of Human Resources (HR), which has resulted in many of the workforce in Padangsidimpuan City not yet working, which can be seen from Padangsidimpuan City BPS data regarding the Unemployment Rate in Padangsidimpuan City. So the role of UPTD is needed. Padangsidimpuan City Job Training Center as an effort to reduce unemployment in Padangsidimpuan City through job training. The problem formulation in this research is the role of UPTD. Job Training Center in improving the quality of human resources in Padangsidimpuan City in an effort to reduce the unemployment rate in Padangsidimpuan City. The discussion in this research is the theory of human resource quality, the approach taken is based on theories related to job training and human resource development. The research method used in this research is qualitative. The data sources used are primary data and secondary data. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation techniques. The data analysis technique uses four stages, namely data collection, data reduction, data display, conclusion. And in checking the validity of the data, researchers used the Triangulation technique. The results of the research show that the role of UPTD. Only 45% of BLK Padangsidimpuan City are absorbed by job training center participants, therefore it has not been maximal in reducing the unemployment rate in Padangsidimpuan City, because it is still not fully able to place or distribute participants who have undertaken job training. However UPTD. The Padangsidimpuan City Job Training Center has been able to improve the quality of its human resources with job training, which is proven by the training participants experiencing increased knowledge and skills. Then there is the UPTD problem. There are four BLKs in Padangsidimpuan City, namely: first, the training participants are heterogeneous. Second, the training facilities and infrastructure (equipment) are inadequate. Third, participant motivation. Fourth, there is still a lack of job placement or distribution. As for the UPTD actions. Padangsidimpuan City BLK, which is the first, improves the quality of instructors. Second, namely carrying out procedures for submitting facilities and infrastructure to meet inadequate equipment needs. Third, take a personal approach. Fourth, namely increasing cooperation with other parties so that they can absorb the training participants as a whole. UPTD. Job Training Centers should continue to update their competencies in accordance with the needs of the job market, accompanied by adequate training equipment.

Keywords: Training, Development, Quality of Human Resources, Unemployment.

خلاصة

الاسم : أنيندا فيغا لوبيس

رقم : ١٩٤٠٢٠٠١٢٩

العنوان : دور مراكز التدريب الوظيفي في تحسين جودة الموارد البشرية في مدينة بادانجسيديمبوان.

الدافع وراء هذا البحث هو انخفاض جودة ومهارات الموارد البشرية مما أدى إلى عدم عمل العديد من القوى العاملة في مدينة بادانج سيديمبوان بعد، وهو ما يمكن رؤيته من البيانات الواردة من وكالة الإحصاء المركزية لمدينة بادانج سيديمبوان فيما يتعلق بمعدل البطالة في بادانج سيديمبوان مدينة. ولذلك فإن دور وحدة التنفيذ الفني الإقليمية مطلوب. مركز التدريب الوظيفي في مدينة بادانج سيديمبوان كمحاولة للحد من البطالة في مدينة بادانج سيديمبوان من خلال التدريب الوظيفي. إن صياغة المشكلة في هذا البحث هي دور وحدة التنفيذ الفني الإقليمية. مركز التدريب الوظيفي في تحسين نوعية الموارد البشرية في مدينة بادانج سيديمبوان في محاولة لخفض معدل البطالة في مدينة بادانج سيديمبوان. المناقشة في هذا البحث هي نظرية جودة الموارد البشرية، ويعتمد المنهج المتبع على النظريات المتعلقة بالتدريب الوظيفي وتنمية الموارد البشرية. طريقة البحث المستخدمة في هذا البحث هي الطريقة النوعية. مصادر البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلات وتقنيات التوثيق. تستخدم تقنية تحليل البيانات أربع مراحل، وهي جمع البيانات، تقليل البيانات، عرض البيانات، الاستنتاج. وفي التحقق من صحة البيانات استخدم الباحثون تقنية التثليث. تظهر نتائج البحث أن دور مركز التدريب على العمل في مدينة بادانجسيديمبوان لا يستوعبه المشاركون في مركز التدريب على العمل سوى 45%، وبالتالي لم يكن الأمل في تقليل معدل البطالة في مدينة بادانج سيديمبوان، لأنه لا يزال غير كامل يتم تنفيذها في وضع أو توزيع المشاركين الذين قاموا بالعمل التدريبي. ومع ذلك، تمكن مركز التدريب الوظيفي في مدينة بادانج سيديمبوان من تحسين جودة موارده البشرية من خلال التدريب الوظيفي، وهو ما أثبتته المشاركون في التدريب الذين اكتسبوا معرفة ومهارات متزايدة. ثم هناك أربع مشاكل في مركز التدريب الوظيفي في مدينة بادانج سيديمبوان، وهي: أولاً، المشاركون في التدريب غير متجانسون. ثانياً، مرافق التدريب والبنية التحتية (المعدات) غير كافية. ثالثاً، تحفيز المشاركين. رابعاً، لا يزال هناك نقص في التوظيف أو التوزيع. تتمثل الإجراءات التي يتخذها مركز التدريب الوظيفي في مدينة بادانج سيديمبوان في المقام الأول في تحسين جودة المدربين. ثانياً، القيام بإجراءات تقديم المرافق والبنية التحتية لتلبية الاحتياجات غير الكافية من المعدات. ثالثاً، اتخاذ نهج شخصي. رابعاً، زيادة التعاون مع الجهات الأخرى حتى تتمكن من استيعاب المشاركين في التدريب ككل. يجب أن تستمر مراكز التدريب الوظيفي في تحديث كفاءاتها بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، مصحوبة بمعدات التدريب الكافية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التطوير، جودة الموارد البشرية، لبطالة.

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul penelitian “**Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan**”. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Rektor Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan,

- dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Prof. Dr. Darwis Harahap, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syahada Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ibu Dra. Replita, M, Si., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syahada Padangsidempuan.
 3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh Civitas Akademika UIN Syahada Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syahada Padangsidempuan.
 4. Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si. selaku pembimbing I dan bapak Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E. selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 5. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
 6. Bapak serta Ibu Dosen UIN Syahada Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syahada Padangsidempuan.
 7. Terima kasih kepada Bapak Drs. Risman Kholik Harahap selaku bapak kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan yang telah memberikan

kesempatan kepada peneliti sehingga dapat melakukan penelitian di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dan juga telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang di perlukan.

8. Terimakasih kepada Ibu Nurmala Siregar, S.Sos yang telah memberikan izin dan juga kesempatan kepada peneliti sehingga dapat meneliti di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dan juga yang telah bersedia dan membantu kelancaran penelitian ini.
9. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda (Alm) Pahren Lubis, dan Ibunda Desmawati Tanjung yang tanpa pamrih telah mendidik dan memberikan banyak dukungan moral dan materi serta telah memanjatkan do'a-do'a mulia disetiap sujudnya kepada peneliti sehingga peneliti sukses dan semangat dalam mengerjakan penelitian ini, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan mama saya bisa berada dititik ini. sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, harus selalu ada disetiap perjalanan hidup saya, karena harta hanya dirimulah harta yang paling berharga yang saya punya di dunia ini. Iioveyouu more more and more. Kepada cinta dan kasih saudara/I yang sangat saya sayangi Abang saya Abdul Ansyar Geriba Lubis, A.Md.A.K dan adik-adik saya Hatta Halim Lubis dan Alya Zahra Asyifa Lubis yang selalu mendukung dan juga memberikan semangat.
10. Terimakasih juga kepada Udak-udak saya Ir. Suhunan Bashri Lubis dan Panusunan Lubis yang berperan dalam perkuliahan peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan ini dan sampai di posisi saat ini dan terimakasih telah menjadi pengganti sosok ayah dalam hidup peneliti.

11. Terimakasih juga kepada Wanda Khairun Nasirin, S.E., M.E. selaku abang sekaligus teman diskusi yang selalu memberikan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan proposal hingga sampai ke tahap skripsi ini. Dan terimakasih juga kepada Mujahidun Hapisni Pane, S.E., M.E telah menjadi abang terbaik di kota Padangsidempuan ini yang sudah mau direpotkan dalam penyelesaian penelitian skripsi peneliti dan juga telah menyempatkan waktunya untuk mendengar keluhan-keluhan peneliti. Dan yang terakhir terimakasih juga kepada Ikhwan Madina Lubis, S.E. selaku abang saya yang parbuccut yang telah menyempatkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Sekali lagi saya ucapkan terimakasih banyak semoga kalian tetap dalam lindungan Allah SWT.
12. Untuk sahabat-sahabat tercinta, (Dian Efriani Siregar, Norani Nasution, Indah Suci Irawan Piliang, Meriana Aulia Munthe, Ines Desianti Siregar, Memmi Atika, Raudah Lubis, Willa Yantri Lubis, Lia Zaitun, Nyanya Likana Rambe) yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang telah berjuang bersama-sama untuk meraih gelar S.E (Sarjana Ekonomi), semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita. Dan tak lupa pula kepada teman-teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, kerabat dan juga seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya Jurusan Ekonomi Syariah-4 angkatan 2019, yang selama ini telah berjuang bersama-sama dan semoga kita semua menjadi orang yang sukses. Amin.
13. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah berusaha keras dan telah berjuang sejauh ini mampu mengendalikan diri sendiri dari berbagai tekanan

diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah. Dan sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri saya sendiri.

Peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Padangsidempuan, Januari 2024
Peneliti.

ANINDA VEGA LUBIS
NIM. 19 402 00129

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf lain.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā`	B	Be
ت	tā`	T	Te
ث	Śā	Ś	es (dengan titik di atasnya)
ج	Jīm	J	Je
ح	hā`	H	ha (dengan titik di bawahnya)
خ	khā`	Kh	ka dan kha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atasnya)
ر	rā`	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Şād	Ş	es (dengan titik di bawahnya)
ض	Dād	D	de (dengan titik di bawahnya)
ط	ṭā`	Ṭ	te (dengan titik di bawahnya)
ظ	zā`	Z	zet (dengan titik di bawahnya)
ع	‘ain	...‘...	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge

ف	fā`	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	We
هـ	hā`	H	Ha
ء	Hamzah	'	<i>apostrof</i> , tetapi lambing ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā`	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal Tunggal adalah bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
/ _____	Fathah	A	A
_____ /	Kasrah	I	I
_____و	Dammah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
.....ي	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
و.....	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....ئ.....	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ئ.....ئ.....	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
و.....و.....	Dammah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

3. Ta'Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta marbutah hidup yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah/h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

4. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: **اَل**. Namun, dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di xixndepe dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara; bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Tranliterasi Arab-Latin*, Cetakan Kelima, 2003. Jakarta: Proyek Pengajian dan pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

BERITA ACARA MUNAQSAH

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... iv

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ix

DAFTAR ISI..... xiv

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR GAMBAR..... xviii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Batasan Masalah 11
- C. Batasan Istilah 12
- D. Rumusan Masalah 14
- E. Tujuan Penelitian 15
- F. Manfaat Penelitian 15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17

- A. Tinjauan Teori..... 17
 - 1. Pelatihan Kerja 17
 - a. Pengertian Pelatihan Kerja 17
 - b. Pengertian Unt Pelaksanaan Teknis (UPTD) Balai Latihan Kerja 22
 - c. Tujuan Pelatihan Kerja 24
 - d. Manfaat Pelatihan Kerja 26
 - e. Metode Pelatihan Kerja 28
 - f. Tahapan Dalam Pelatihan..... 29

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	31
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	36
c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	36
d. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	37
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Kerja Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	49
B. Jenis Penelitian.....	49
C. Subjek Penelitian	50
D. Sumber Data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	53
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
1. Sejarah UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.....	58
2. Visi dan Misi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan ...	58
B. Deskripsi Data Penelitian.....	59
1. Penempatan Kerja	59
2. Struktur Organisasi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan	60
3. Pegawai dan Instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan	60
4. Jumlah Peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.	62
C. Pengolahan Data dan Analisis Data	63
1. Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran di Kota Padangsidempuan	63
2. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan (UPTD.BLK) dalam Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).....	72
3. Tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Kendala dalam Mengembangkan Kualitas SDM tersebut	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan	82
2. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	85

3. Tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Kendala dalam Mengembangkan Kualitas SDM tersebut	89
E. Keterbatasan Penelitian	89

BAB V PENUTUP..... 90

A. Kesimpulan	90
B. Implikasi Hasil Penelitian	91
C. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Persentase Tingkat Kesejahteraan Indonesia 2022.....	3
Tabel I.2	: Persentase Tingkat Kesejahteraan Kota Padangsidempuan 2022	5
Tabel I.3	: Jumlah Angkatan Kerja Dengan Pengangguran di Kota Padangsidempuan Tahun 2018-2022	7
Tabel I.4	: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenjang Pendidikan Yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Padangsidempuan	8
Tabel I.5	: Data Kegiatan Dan Jumlah Peserta di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan Tahun 2018-2022.....	9
Tabel II.1	: Kaitan Tujuan Pelatihan dan Metode Pelatihan	28
Tabel II.2	: Penelitian Terdahulu	40
Tabel III.1	: Subjek Penelitian	50
Tabel IV.1	: Jumlah Penempatan Kerja UPTD.Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan	59
Tabel IV.2	: Pegawai UPTD.Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.....	61
Tabel IV.3	: Instruktu UPTD.Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.....	61
Tabel IV.4	: Data Kegiatan dan Jumlah Peserta UPTD.Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 : Diagram Persentase Pada Tenaga Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Terakhir di Indonesia 2022.....	4
Gambar I.2 : Diagram Persentase Pada Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan di Kota Padangsidempuan 2022.....	6
Gambar II.1 : Kerangka Kerja Penelitian.....	47
Gambar IV.1 : Struktur Organisasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Pedoman Observasi

Lampiran II : Pedoman Wawancara

Lampiran III : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya dapat diartikan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan ataupun kemampuan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan *multiplier effect* terhadap pembangunan suatu negara yang juga dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara.¹ Perlu diketahui negara Indonesia merupakan negara dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) cenderung masih rendah, padahal SDM merupakan pokok dasar dalam pembangunan negara secara pasif.² Tentunya hal ini membutuhkan perhatian khusus oleh pemerintah maupun daerah. Rendahnya kualitas tenaga kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah pula dan rendahnya tingkat pengetahuan tenaga kerja dalam mengelola kemampuannya sendiri.

Sugeng mengatakan, kualitas SDM merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampun seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional.³ Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab

¹Ari Anggarani, dkk. "Sumber Daya Alam & Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Ekonomi Indonesia," *Jurnal Forum Ilmia*, Vol 12, No. 1, hlm. 2.

²Kusnendi, *Ekonomi SDM Dan Alam, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"* (Jawa timur: Modul 1, 2021), hlm. 36.

³Wida Gerhana, dkk, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 3, No. 1, 2019, hlm. 50.

kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pada pembangunan suatu bangsa.⁴ Hal inilah yang menjadikan salah satu alasan balai latihan didirikan sebagai upaya dalam meningkatkan etos kerja dan meningkatkan kemampuan SDM yang diharapkan dapat memperbaiki perekonomian Indonesia.

Aspek ketenagakerjaan secara umum selalu berkaitan pada jumlah penduduk dengan *income per capita* suatu wilayah, yang dapat mencerminkan kemajuan dan kesejahteraan suatu negara ataupun wilayah. Mengingat bahwa menghitung pendapatan nasional suatu negara didasarkan pada total pendapatan seluruh penduduk dibagi dengan total penduduk. Namun, wilayah dengan jumlah penduduk besar yang berarti tingginya angkatan kerja, belum tentu mencerminkan kesejahteraan ekonomi masyarakatnya jika total penghasilannya kecil begitu pula sebaliknya. Tingkat kesejahteraan masyarakat juga harus melihat aspek lebih jauh, seperti tingkat kemiskinan dan orang-orang yang berada dibawah garis kemiskinan.⁵

Salah satu faktor yang signifikan yang berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat adalah masalah pekerjaan. Kualitas daya saing tenaga kerja sangat berpengaruh pada bagaimana, macam dan jenis pekerjaan masyarakat yang kemudian akan memberi dampak pada penghasilan masyarakat dan kesejahteraannya. Melihat hal tersebut maka kualitas daya saing tenaga kerja merupakan permasalahan yang perlu dipecahkan oleh pemerintah bersama

⁴Syafruddin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Batam: CV: Rey Media Grafika, 2022), hlm. 65-69.

⁵Irsan Efendi Nasution, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah* (Padangsidempuan: Bagian Organisasi Sekretariat daerah Kota Padangsidempuan, 2021), hlm. 43-44.

masyarakat agar masyarakat di Indonesia dapat hidup dengan lebih layak dan sejahtera.⁶ Berikut disajikan persentase Tingkat Kesejahteraan di Indonesia pada tahun 2022

Tabel I.1
Persentase Tingkat Kesejahteraan Indonesia 2022

Keterangan	%
Berpendapatan Tinggi	0,5
Kelas Menengah	21,5
Menuju Kelas Menengah	48,2
Warga Rentan	20,6
Tingkat Kemiskinan	9,57
Jumlah Penduduk	275,77 Juta jiwa

Sumber: [https://bps.go.id\(2022\)](https://bps.go.id(2022))

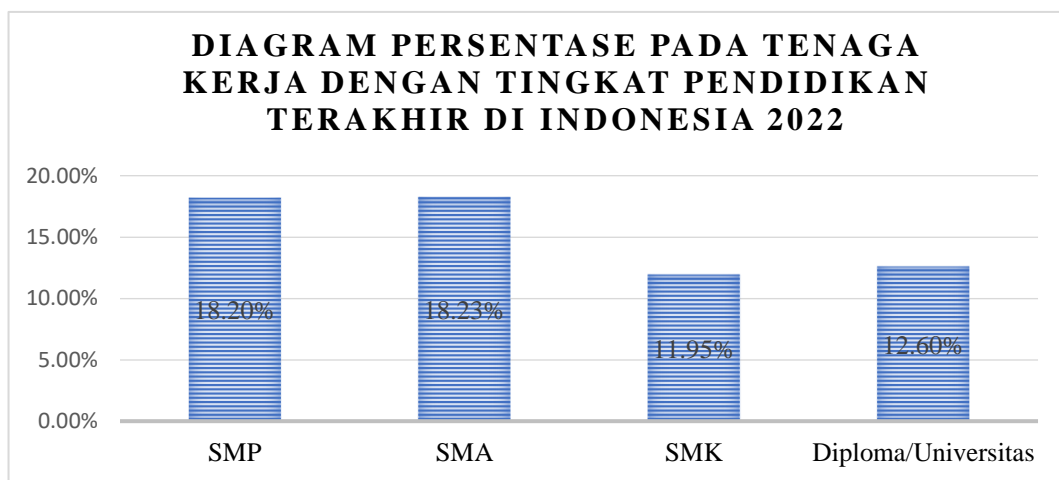
Tabel I.1 persentase tingkat kesejahteraan di Indonesia pada tahun 2022 dapat dilihat pada jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan sebanyak 275,77 juta jiwa. Yang mencakup tingkat kemiskinan sebesar 9,5%, warga rentan 20,6%, menuju kelas menengah 48,2%, kelas menengah 21,5% dan berpendapatan tinggi hanya 0,5%. Rendahnya tingkat produktifitas diakibatkan karena adanya keterbelakangan, ketertinggalan dan ketidaksempurnaan pasar sehingga rendahnya pendapatan yang akan berimplikasi pada rendahnya tingkat kesejahteraan masyarakat.⁷ Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan di Indonesia masih belum rata, karena berdasarkan keterangan

⁶*Ibid*, hlm. 45.

⁷Rukiah dan Ulan Dari Daulay, "Peran Kebijakan Fiskal dalam Mengatasi Kemiskinan di Indonesia: Tinjauan Ekonomi Syariah," *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman* 08, no. 1 (2022): hlm. 78.

tabel I.1 menunjukkan penduduk dengan kategori menuju kelas menengah merupakan persentase terbesar dibanding dengan kategori lainnya yaitu sebesar 48,2%, serta didukung oleh besarnya tenaga kerja dengan pendidikan terakhir sebesar 60,98%. Berikut tabel persentase tenaga kerja dengan tingkat pendidikan terakhir di Indonesia tahun 2022:

Gambar I.1



Sumber: [https://bps.go.id\(2022\)](https://bps.go.id(2022))

Dapat dilihat pada diagram tenaga kerja dengan tingkat pendidikan terakhir di Indonesia pada tahun 2022 jika ditotalkan mencakup sebesar 60,98% dari keseluruhan tingkat pendidikan yang ada di Indonesia dalam arti bahwa kualitas tingkat Pendidikan di Indonesia masih cenderung rendah. Salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah pendidikan yang tidak merata baik pendidikan formal maupun informal. Hal inilah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang.

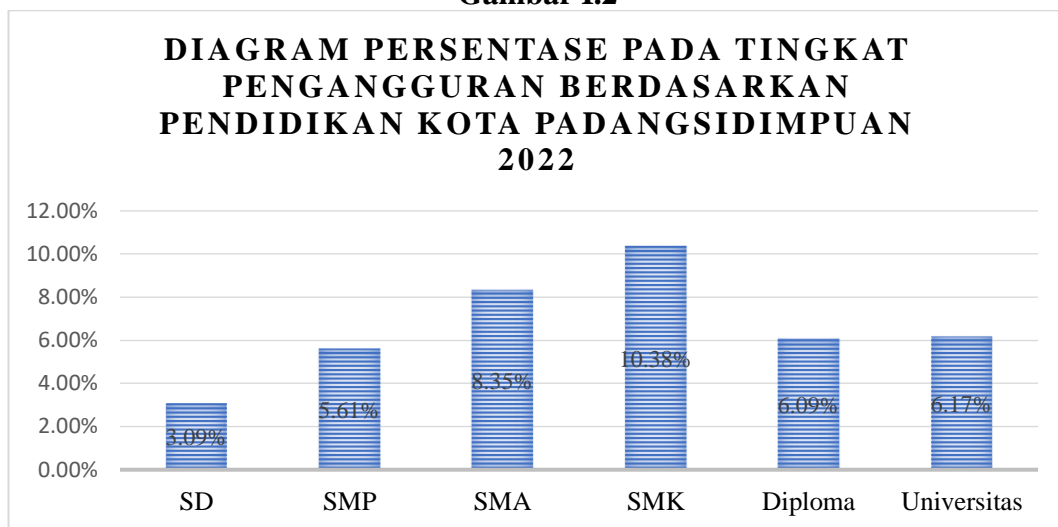
Tabel I.2
Persentase Tingkat Kesejahteraan Kota Padangsidimpuan 2022

Keterangan	Angka
Tingkat Kemiskinan	7,53%
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,76%
Kepadatan Penduduk	1.429 Jiwa/km
Jumlah Penduduk	227.674 Jiwa

Sumber: [http://padangsidimpuankota.bps.go.id/\(2022\)](http://padangsidimpuankota.bps.go.id/(2022))

Tabel I.2 Berdasarkan persentase pada tingkat kesejahteraan kota Padangsidimpuan pada tahun 2022 dapat dilihat dari jumlah penduduk sebanyak 227.674 jiwa dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,76% dan penduduk miskin sebesar 7,53% artinya tingkat kesejahteraan di kota Padangsidimpuan masih cenderung rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan di Indonesia masih belum merata, karena berdasarkan keterangan pada tabel tersebut menunjukkan penduduk dengan kategori menuju kelas menengah merupakan persentase terbesar dibanding dengan kategori lainnya yaitu sebesar 48,2%. Serta didukung oleh besarnya tenaga kerja dengan pendidikan terakhir sebesar 60,98%. Berikut gambar diagram persentase pada tingkat pengangguran berdasarkan pendidikan di Kota Padangsidimpuan:

Gambar I.2



Sumber: <https://padangsidimpuankota.bps.go.id/>

Idealnya masalah redistribusi kesejahteraan masyarakat Indonesia dinilai masih timpang berdasarkan data di atas bahwa kualitas sumber daya manusia di Kota Padangsidimpuan masih kurang memadai seiring dengan perkembangan revolusi yang terjadi saat ini, padahal salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas SDM adalah pendidikan dan pelatihan yang dapat beradaptasi dengan perubahan sosial masyarakat. Jika dilihat dari angka pengangguran yang cukup signifikan. Tingginya pengangguran ini menyebabkan kota Padangsidimpuan mendapatkan urutan ke 26 pengangguran tertinggi di Sumatera Utara. Rendahnya Pendidikan angkatan kerja juga menjadi sorotan dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah.⁸

Tingginya angka pengangguran disebabkan oleh tidak seimbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi.⁹ Maka dinas

⁸Efendi *Op.cit*, hlm. 45.

⁹*Ibid*, hlm. 47.

ketenagakerjaan selaku institusi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam menaungi permasalahan ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan terkait dengan pembentukan Balai Latihan Kerja sebagai landasan dalam meningkatkan keahlian *skill* dan kualitas SDM di Kota Padangsidimpuan. Bisa dilihat pada tabel di bawah ini yang menunjukkan jumlah perbandingan angkatan kerja dengan pengangguran di Kota Padangsidimpuan dari data tahun 2018-2022:

Tabel I.3
Jumlah Angkatan Kerja Dengan Pengangguran di Kota Padangsidimpuan tahun 2018-2022

Tahun	Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	TPT %
2018	109.473	5.180	5,18
2019	112.237	4.340	4,34
2020	164.739	7.450	7,45
2021	115.288	7,180	7,18
2022	110.113	7,760	7,76

Sumber: <http://padangsidimpuankota.bps.go.id/>

Tabel I.3 data angkatan kerja di Kota Padangsidimpuan pada tahun 2018 sampai dengan pada tahun 2022 bahwa masih kurangnya penurunan tingkat pengangguran di Kota Padangsidimpuan. Dapat dilihat terjadi peningkatan pengangguran yang begitu pesat pada tahun 2020, dan pada tahun 2021 terjadinya penurunan tingkat pengangguran terbuka, kemudian pada tahun 2022 angka pengangguran di kota Padangsidimpuan kembali meningkat hingga

7,76%. Perlu diketahui hal ini terjadi karena maraknya pandemi Covid19 pada saat itu. Tidak hanya itu, sakernas juga mengukur dampak Covid19 terhadap erkurangnya pada jam kerja dan maraknya pengangguran pada masyarakat kota Padangsidimpuan karena adanya Covid19.

Tabel I.4
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Jenjang Pendidikan Yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Padangsidimpuan tahun 2022

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tidak/ Belum Pernah Sekolah/ Tidak/ Belum Tamat SD/ Sekolah Dasar	591	0	591
SLTP	1.603	307	1.910
SLTA	2.170	749	2.919
SMK	553	370	923
Diploma I/ II/ III	380	0	1.826
Akademi/ Universitas	441	1.385	1.826
Total	5.738	2.2811	8.549

Sumber: <http://padangsidimpuankota.bps.go.id/>

Tabel I.4 diatas menunjukkan banyaknya Tingkat Pengangguran Terbuka di jenjang Pendidikan SLTA merupakan salah satu alasan tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pengangguran. Dimana hal ini diperlukannya suatu pelatihan kerja untuk memberi kemampuan maupun pengembangan diri. Dan ketika sudah dinyatakan lulus dalam pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM itu sendiri.

Kemudian dapat kita lihat pada Tabel 4 menurut jenjang pendidikan tertinggi yang ditamatkan pada tahun 2022 pengangguran didominasi oleh

penduduk tamatan SLTA kemudian di susul oleh tamatan Diploma atau Sarjana. Perlu menjadi perhatian khususnya pada kelompok tamatan Diploma atau Sarjana yang sudah berjuang untuk menempuh Pendidikan tinggi namun sekarang menjadi pengangguran.

Maka diperlukannya peran pada Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yang diharapkan dengan adanya program pelatihan yang ada para peserta mampu menyerap *skill* baru untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas keterampilan Sumber Daya Manusia di Kota Padangsidempuan. Yang nantinya diharapkan mampu membuka peluang ataupun usaha baru bagi masyarakat kota Padangsidempuan, guna upaya dapat menurunkan angka pengangguran di Kota Padangsidempuan. Berikut tabel 5 data kegiatan dan jumlah lulusan di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan pada tahun 2018-2022:

Tabel I.5
Data Kegiatan Dan Jumlah Peserta di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan Tahun 2018-2022:

No	Tahun	Kategori Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	2018	Menjahit, Tata rias, Tata boga, Instalasi listrik, Bordir	376 orang
2.	2019	Menjahit, Tata rias, Tata boga, Instalasi listrik, Bordir	336 orang
3.	2020	Menjahit, Bordir, Tata Rias, Tata Boga, Finishing, Batik dan Elektronik	253 orang
4.	2021	Menjahit, Bordir, Tata Rias, Tata Boga, Finishing, Batik dan Elektronik	253 orang

5.	2022	Menjahit, Bordir, Tata Rias, Tata Boga, Finishing, Batik dan Elektronik	340 orang
----	------	-------------------------------------------------------------------------	-----------

Sumber: UPTD. Balai Latihan Kerja (2023)

Berdasarkan dari data tabel diatas balai latihan kerja berperan dalam meningkatkan jumlah tenaga kerja kota Padangsidempuan dan membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia kota Padangsidempuan. Disinilah Balai Latihan Kerja merupakan tempat dimana masyarakat usia kerja yang putus sekolah atau bahkan dari masyarakat yang masih mengaggur dilatih untuk mengasah keterampilannya di balai latihan ini agar kualitas kerja semakin meningkat sehingga mampu bersaing di era revolusi 4.0.

Berdasarkan uraian masalah penelitian terdahulu yang sudah diteliti oleh peneliti Yahya Rosyidi pada tahun 2017 di Kabupaten Magelang yang menjadi salah satu pendukung pada penelitian ini, bahwa terdapat kesenjangan penelitian terdahulu yang mana penelitian terdahulu hanya befokus pada tingkat pengangguran yang berada di Kabupaten Magelang. Kemudian, pada penelitian terdahulu yang sudah di teliti oleh Ma'arif Hidayat pada tahun 2022 di Kota Samarinda hanya berpatok dalam peningkatan sumber daya manusianya saja. Sedangkan pada penelitian Etri Meisari pada tahun 2017 di kota Bandar Lampung bahwa penelitian terdahulu tidak menguraikan bagaimana tingkat tenaga kerja pada tingkat pendidikan terakhir, tingkat pengangguran terbuka menurut jenjang pendidikan terakhir dan juga tidak memperhatikan bagaimana kesejahteraan pada masyarakat Kota Bandar Lampung. Selain itu, penelitian terdahulu tidak mencantumkan implikasi untuk melihat secara langsung peran yang diberikan oleh kepala latihan kerja setempat.

Oleh karena itu, dari kesenjangan yang terdapat di penelitian terdahulu penelitian ini akan meneliti tidak hanya berfokus pada bagaimana Balai Latihan Kerja dalam menekan angka pengangguran yang ada di Kota Padangsidempuan akan tetapi peneliti juga berfokus pada peran Balai Latihan kerja tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga dengan melihat secara langsung implikasi dan peran pada UPTD. Balai Latihan Kerja di kota Padangsidempuan yang diharapkan Balai Latihan Kerja tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas pada sumber daya manusia nya saja akan tetapi juga dapat menekan angka pengangguran di Kota Padangsidempuan.

Seperti kita ketahui kota Padangsidempuan sudah terfasilitasi UPTD. Balai Latihan Kerja yang berada di Jl. Ompu Sarundak, Hutaimbaru Kecamatan kota Padangsidempuan Hutaimbaru yang dibuka sejak tahun 2010 sampai dengan saat ini, yang mana pelatihan ini juga di peruntukkan dalam menghadapi persaingan global yaitu dengan cara mengadakan program pelatihan dan sertifikasi bagi masyarakat. Maka dari itu peneliti mengangkat fenomena ini sebagai permasalahan yang dituangkan peneliti dalam judul **Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan.**

B. Batasan Masalah

Sebagai upaya yang dilakukan agar penelitian ini lebih fokus pada variabel yang diteliti, maka dilakukannya pembatasan pada suatu masalah bahwasanya penelitian ini dilakukan pada UPTD. Balai Latihan Kerja di Kota Padangsidempuan.

C. Batasan Istilah

1. Peran.

Peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, maka pelaku baik itu individu ataupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan manusia ataupun lingkungannya. Peran juga dapat diartikan merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan baik.¹⁰ Peran merupakan suatu tindakan yang membatasi pelaku balai latihan kerja untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan akan ketentuan yang telah disepakati bersama yang diharapkan dapat meningkatkan pembangunan perekonomian di Kota Padangsidempuan.

2. Balai Latihan Kerja (BLK).

Balai Latihan kerja merupakan tempat yang dijadikan sebagai wadah diselenggarakannya pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan. Sehingga memiliki kemampuan menguasai tingkat kompetensi kerja tertentu yang dapat membekali dirinya untuk memasuki pasar kerja secara mandiri ataupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktifitas dari kinerjanya dalam memasuki dunia kerja.¹¹ Balai Latihan

¹⁰Syaron Brigette Lantaeda, Florence Daicy J. Lengkong, Dan Joorie M Ruru, "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon," *Journal Administrasi Publik*, Vol. 4, no. 048 hlm. 2.

¹¹Peraturan Menteri, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1, Pasal 1.

Kerja ini sebagai wadah pelatihan tenaga kerja yang berperan penting dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan asset pertama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi dan juga sebagai asset intelektual yang menjadi syarat perkembangan organisasi, karena peran strategisnya tersebut, kualitas SDM harus tetap dijaga dan dipertahankan melalui Pendidikan dan pelatihan.¹² Dimana aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan ataupun organisasi untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini berfungsi agar sumber daya manusia tersebut semakin produktivitas dalam bekerja yang mana tujuan dalam pengembangan SDM ini adalah menciptakan perubahan yang positif bagi tenaga kerja.

4. Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran adalah presentase jumlah pengangguran terbuka terhadap jumlah angkatan kerja yang tidak/belum mendapatkan pekerjaan. Sedangkan yang termasuk hitungan sebagai angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang bekerja dan sedang mencari kerja, sedangkan yang tidak mencari kerja, entah karena harus mengurus keluarga atau sekolah, sehingga tidak masuk dalam angkatan

¹²Mita Silfiani, Sigit Ari Wijayanto, dan Agus Khazin Fauzi, “Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi,” *Journal of Management Sciences* Vol. 1, no. 2 (2021): hlm. 5.

kerja.¹³ Tingkat pengangguran ini mereka yang ingin bekerja, namun tidak memiliki pekerjaan yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan tingkat kesejahteraan. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga menyebabkan kekacauan dan juga keamanan sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Peningkatan kualitas SDM melalui kegiatan pelatihan merupakan salah satu cara upaya peningkatan SDM kepada masyarakat yang diharapkan dapat meningkatkan pembangunan perekonomian negara ini. Yang mana dengan adanya UPTD. Balai Latihan Kerja yang ada di Kota Padangsidimpuan dalam peningkatan kualitas SDM ini maka diharapkan dapat mengurangi tingkat angka pengangguran di Kota Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan ini untuk mempelajari dan menjawab pertanyaan tertentu yang mana secara spesifik menjawab dari fokus penelitian ini. Maka dalam penyusunan suatu rancangan penelitian wajib di tentukannya suatu rumusan masalah terlebih dahulu. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti yakni bagaimana peran UPTD. Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia guna menekan angka pengangguran di Kota Padangsidimpuan.

¹³Farathika Putri Utami, "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Kemiskinan, Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Aceh," *Jurnal Samudra Ekonomika* Vol. 4, no. 2 (2020): hlm. 101.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui peran UPTD. Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menekan angka pengangguran di Kota Padangsidempuan.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya kajian ini dalam pemecahan suatu masalah maka diharapkan oleh peneliti dalam kajian ini adalah manfaat secara teoritis dan manfaat secara pragmatis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menyumbang tambahan ilmu pengetahuan dan teori yang memlikit manfaat dalam ilmu ekonomi dibidang pengembangan kualitas sumber daya manusia dan dapat memnberikan pengetahuan mengenai peran UPTD. Balai Latihan Kerja guna menekan angka pengangguran di Kota Padangsidempuan, serta dapat mengetahui kendala-kendala yang dialami oleh UPTD. Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kota padangsidempuan

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman, pengetahuan, serta wawasan dalam menerapkan teori-teori yang dterima oleh pneliti selama di bangku perkuliahan dan sebagai

persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan jenjang Sarjana (S1) pada jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

b. Bagi Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa/I sebagai bahan informasi dan juga dapat dijadikan bahan acuan referensi tambahan dalam mengembangkan karya ilmiah dan dapat memberikan jangkauan wawasan, serta ilmu pengetahuan mengenai peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia guna menekan angka pengangguran di Kota Padangsidimpuan.

c. Bagi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi dalam meningkatkan kinerja sebagai pengembangan kualitas sumber daya manusia di Kota Padangsidimpuan sendiri, khususnya melalui UPTD. Balai Latihan Kerja sehingga diharapkan dapat mengurangi pengangguran di Kota Padangsidimpuan.

d. Bagi Pembaca/Peneliti lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan gambaran awal dalam melakukan penelitian tentang peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia guna menekan angka pengangguran di Kota Padangsidimpuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pelatihan Kerja

a. Penertian Pelatihan Kerja

Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa yang menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada yang mana dapat menempatkannya dalam lingkungan kerja yang produktif.¹⁴ Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pelatihan yang mana diharapkan dapat menjadi pekerja yang *professional* dibidangnya. Pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan, pelatihan yang bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik yang mana pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti mempraktikkan yang sudah dilatih.¹⁵

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sehingga para peserta dapat menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Secara umum pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah agar dapat meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seseorang.

¹⁴Suandi Usman, *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal* (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), hlm. 34.

¹⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. 2, 2016), hlm. 141.

Dimana sebagian besar pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau Teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien.¹⁶

Efektivitas mode training bisa diukur dengan berbagai metode, tergantung pada konteksnya. Beberapa metode umum yang digunakan untuk mengukur Efektivitas mode training measurement yaitu:

- 1) Akurasi: Mengukur sejauh mana model cocok dengan data pelatihan dan data pengujian. Akurasi yang tinggi biasanya menunjukkan efektivitas yang baik, tetapi bisa menjadi salah jika model overfitting.
- 2) Presisi, *Recall*, dan *F1-Score*: Metrik ini berguna dalam kasus klasifikasi. Presisi mengukur sejauh mana prediksi positif benar, recall mengukur sejauh mana model dapat mengidentifikasi kasus positif secara keseluruhan, dan F1-score adalah metrik gabungan yang memperhitungkan keduanya.
- 3) Kurva ROC (*Receiver Operating Characteristic*) dan AUC (*Area Under the Curve*): Ini berguna untuk mengukur performa model klasifikasi biner dengan berbagai nilai ambang. AUC mengukur area di bawah kurva ROC.
- 4) *Mean Squared Error* (MSE) atau *Root Mean Squared Error* (RMSE): Metrik ini umum digunakan untuk masalah regresi, mengukur sejauh mana prediksi model cocok dengan nilai sebenarnya.

¹⁶Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatih dan Pengembangan SDM; Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hlm. 3.

- 5) *Log-Loss*: Metrik ini berguna dalam klasifikasi, terutama untuk model probabilistik. Ini mengukur seberapa baik model mengestimasi probabilitas kelas yang benar.
- 6) *Cross-Validation*: Menggunakan teknik cross-validation seperti *K-Fold Cross-Validation* dapat membantu mengukur sejauh mana model dapat umumnya digeneralisasi ke data yang belum pernah dilihat.
- 7) *Metrik Tugas Khusus*: Terkadang, efektivitas model diukur dengan metrik tugas khusus tergantung pada aplikasinya, seperti BLEU untuk terjemahan mesin atau IoU untuk segmentasi gambar.

Pengetahuan dan juga keterampilan yang dikembangkan haruslah yang bersifat spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan Intelektual dan kepribadian bangsa.¹⁷

Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan tersebut efektif, maka prinsip-prinsip pembelajaran harus di perhatikan. Prinsip-prinsip yang sangat penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pelatihan, antara lain:

¹⁷Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: Zanafa Publishing, Cet 1, 2018), hlm. 128.

1) Partisipasi yang baik

Para peserta pelatihan harus mampu berpartisipasi dengan serius selama kegiatan pelatihan berlangsung. Dalam hal ini harus terjalin komunikasi yang baik sehingga instruktur dan peserta pelatihan dapat berinteraksi secara resiprokal.

2) Repetisi

Repetisi yang dimaksud disini adalah jika peserta dapat mengulangi apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan tersebut sehingga dapat berguna bagi pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Peserta pelatihan dapat menunjukkan bahwa setelah pelatihan selesai, mereka terlihat lebih terampil, lebih mampu dan lebih mahir dan bidang dan tugas tertentu yang menjadi topik pelatihan tertentu. Jadi ada semacam transformasi dari proses pelatihan ke pekerjaan yang nyata (*real*).¹⁸

3) Relevansi

Relevansi berarti berbicara tentang hubungan antara masalah organisasi, materi pelatihan dan semua komponen yang penting dalam pelatihan. Pelatihan dikatakan relevan jika masalah yang dihadapi dan topik pelatihannya sesuai ataupun mempunyai korelasi yang kuat dan positif.¹⁹

¹⁸Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatih dan Pengembangan SDM; Teori dan Aplikasi*, hlm. 22-23.

¹⁹*Ibid*, hlm. 24.

4) Umpan Balik

Konteks pelatihan para instruktur yang berperan sebagai pemateri berada pada posisi mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang seharusnya dihindari. Para instruktur harus mampu memberikan umpan balik untuk setiap aktivitas yang dipertunjukkan oleh peserta terkait materi pelatihan tersebut.²⁰

5) Transparansi

Masalah transparansi dalam hal ini utamanya adalah masalah biaya pelatihan yang berbanding lurus dengan desain program dan makna atau *impact* dari sebuah pelatihan.²¹

Persyaratan wajib yang harus dipenuhi penyelenggara pelatihan kerja merupakan:

- 1) Tersedianya tenaga pelatihan yang memadai, hal ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas;
- 2) Adanya kurikulum yang sesuai tingkat pelatihan yang dilaksanakan;
- 3) Adanya fasilitas kerja yang memadai;
- 4) Tersedianya dana ataupun biaya yang digunakan untuk keberlangsungan penyelenggaraan pelatihan kerja ini.²²

Indikator dari pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu:

- 1) Tersedianya instruktur atau pelatih yang ahli dibidang ilmu tersebut.

²⁰*Ibid*, hlm. 25.

²¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan; Bab V Pasal 13, <https://www.kemenperin.go.id/kompensasi/UU132003>. (diakses 26 Juli 2022).

²²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan; Bab V Pasal 13, <https://www.kemenperin.go.id/kompensasi/UU132003>. (diakses 26 Juli 2022).

- 2) Tersedianya materi, yaitu bahan ajar yang dibutuhkan oleh peserta selama melakukan pelatihan.
- 3) Menggunakan metode yang sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan, yang mana dapat lebih mudah dipahami oleh peserta.
- 4) Tersedianya peralatan atau fasilitas pelatihan kerja yang memadai.
- 5) Adanya sertifikat, yaitu surat tanda telah melaksanakan pelatihan kerja.²³

b. Pengertian Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK)

Berdasarkan Peraturan Walikota Padangsidempuan Nomor: 5 Tahun 2018 Bab 1 Pasal 1 nomor 9, Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD), adalah unsur pelaksanaan teknis daerah yang melaksanakan kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas Daerah atau Badan Daerah di Kota Padangsidempuan.

UPTD mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Operasional atau kegiatan teknis untuk melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat. UPTD mempunyai tempat kedudukan dan wilayah kerja satu atau beberapa

²³Riska Gustiana, dkk, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* Vol. 3 (2022): hlm. 660.

kecamatan yang mana UPTD dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.²⁴

Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia 8 tahun 2017 pada pasal 1, Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai jenis dan tingkat kompetensi kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.²⁵

Program pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) disusun (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus atau standar Kompetensi Kerja Internasional dan Non institusional dan disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Kemudian untuk Standar Kompetensi Kerja Khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan untuk memenuhi kebutuhan organisasi

²⁴Berita Daerah Kota Padangsidimpuan nomor 5 tahun 2018, PEMKO-PSP Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Kota Padangsidimpuan, (Diakses 10 Juli 2023), hlm. 2-3.

²⁵Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 8 tahun 2017, standar Balai Latihan Kerja, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/Permen_8_2017.pdf, (Diakses 26 Juli 2022), hlm. 3.

lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang membutuhkan.²⁶

Sedangkan Standar Kompetensi Kerja Internasional adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multi nasional dan digunakan secara internasional.²⁷ Pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dan pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK paling sedikit memiliki 1 (Satu) kejuruan.²⁸

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Burhnuddin Yusuf yang dikutip dari buku Danang Sunyoto, tujuan dari pelatihan tenaga kerja yang diadakan ialah:

- 1) Memperbaiki kinerja, diharapkan setelah mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitas dari karyawan akan semakin meningkat di karenakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan, melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif dalam menggunakan teknologi-teknologi terbaru.

²⁶*Ibid.*

²⁷*Ibid*, hlm. 4-5.

²⁸*Ibid*, hlm. 7.

- 3) Memecahkan masalah operasional, serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- 4) Promosi karyawan, salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 5) Orientasi karyawan terhadap organisasi, hal ini sebagai upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan diantara sesama karyawan sehingga memiliki pandangan yang sama terhadap organisasi dan pekerjaan.
- 6) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan didalam perusahaan.²⁹

Menurut Pandi Afandi, tujuan utama program Pendidikan dan pengembangan karyawan adalah:³⁰

- 1) Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi jurang antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan peminda jabatan.

²⁹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, hlm. 143.

³⁰Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, hlm. 30.

- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sarana kerja yang telah ditetapkan.

d. Manfaat Pelatihan Kerja

Pandi Supandi berpendapat, bahwa terdapat manfaat Pendidikan dan pelatihan, antara lain:³¹

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Adapun manfaat pelatihan dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:³²

1) Manfaat bagi karyawan

Manfaat karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, mampu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik, memberikan informasi tentang

³¹*Ibid*, hlm. 130.

³²*Ibid*, hlm. 131.

meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi, memenuhi kebutuhan personal peserta, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan, membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan, membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan dan membantu kehilangan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2) Manfaat Untuk Perusahaan

Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik, mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang, membantu meningkatkan efisiensi, dan kualitas kerja serta meningkatkan komunikasi organisasi.

3) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar group serta pelaksanaan dan kebijakan.

Meningkatkan antar grup dan individual, membantu dalam orientasi karyawan baru dan karyawan promosi, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, meningkatkan keterampilan interpersonal, membantu kebijakan perusahaan, aturan

regulasi, dan membantu perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

e. Metode Pelatihan Kerja

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:³³

1) *In house atau on-site training*

In house on-site training (IHT) berupa *on the job training*, seminar atau lokarya, intruksi lewat media (video, tape, dan satelit), dan intruksi yang berbasis komputer.

2) Eksternal atau *outside training*

Eksternal training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan. Berdasarkan kategori karyawan, pelatihan, dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

Dalam praktiknya penggunaan metode pelatihan yang dipilih harus berkaitan dengan tujuan pelatihannya. Maka dari itu dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel II.1
Kaitan Tujuan Pelatihan dan Metode Pelatihan

Tujuan Pelatihan	Metode Pelatihan Yang sesuai
Orientasi Kerja	Kuliah, film-film, surat selebaran

³³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, hlm. 150-151.

Keterampilan Pekerjaan	Demonstrasi
Keterampilan-keterampilan Manusia	Diskusi kelompok dan <i>role playing</i>
Keterampilan Manajemen	Diskusi kelompok dan studi kasus
Pendidikan Umum	Kuliah, kerja, buku, studi di rumah

f. Tahapan Dalam Pelatihan

Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:³⁴

1) Penentuan kebutuhan pelatihan (*assesing training needs*)

Pada tahap ini terdapat 3 macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu:

- a) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memerhatikan data mengenai kinerja dari pegawai.
- b) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi hasil kerjanya sendiri.
- c) *Future human resources needs*, jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidak sesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan SDM untuk waktu yang akan datang.

³⁴*Ibid*, hlm. 148-149.

2) Desain Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka para manajer harus memutuskan program pelatihan yang tepat dan bagaimana yang harus dilaksanakan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni:³⁵

- a) *Knowledge-centered objectives*, jenis ini berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap.
- b) *Performance-centered objectives*, sedangkan jenis yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan, dan sebagainya.

3) Evaluasi Program Pelatihan

Pengevaluasian Program Penelitian agar lebih efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasarsasarannya yang telah ditetapkan.

Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan, yakni:³⁶

- a) *Reactions*,
- b) *Learning*,

³⁵Kurnia Indriani, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Pelayanan Jasa Kriling* (Lampung: Skripsi IAIN Metro, 2019), hlm. 23-35.

³⁶Thomas Widodo, *Perencanaan Dan Evaluasi Pelatihan* (Tangerang Selatan: CV. Makeda Multimedia Sarana, 2021), hlm. 43.

- c) *Behaviors*,
- d) *Organizational results*, dan
- e) *Cost effectivity*.

Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap kinerja seseorang atau kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian pelatihan, yaitu:³⁷

- a) *Uncontrolled model*, model ini biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil ataupun performansi kerjanya. Untuk melihat efektivitas membandingkan antara hasil dari *pre-test* dan hasil dari *post-test*.
- b) *Controlled model*, model yang dalam melakukan penilaian efektivitas Program menggunakan sistem membanding yaitu membandingkan hasil dari orang atau kelompok yang mengikuti pelatihan terhadap hasil orang atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (*Development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan

³⁷Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, Edisi Pertama, 2018), hlm. 195.

moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.³⁸ Jadi dalam hal ini pengembangan meliputi pendidikan dan latihan untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Sedangkan sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tanpa individu yang memiliki kompeten atau keahlian, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.³⁹

Menurut Burhanuddin Yusuf yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:⁴⁰

- 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan organisasi.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

³⁸Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu Cet. 2, 2014), hlm. 96.

³⁹Dinda Aprilia, dan Indah Lestari Nasution, "Analysis Of The Effectiveness And Impact Of Less Human Resources In Improving Employee Performance At Pt Bank Sumut Syariah Kcp Kisaran," *Journal of Islamic Economic And Business* Vol. 3, no. 1 (2021): hlm. 39.

⁴⁰*Ibid*, hlm. 25.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu wilayah, maka harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan pembangunan wilayah atau negara. Dimana pelatihan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).⁴¹

Secara ekonomi islam manusia merupakan wakil Allah SWT dimuka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan pada manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya semua yang dibumi ini diciptakan Alloh Swt untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jasiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ لِيَنَّ فِيْ ذٰلِكَ لآيٰتٍ لِّقَوْمٍ
يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya, (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir”. (Q.S. Al-Jatsiyah: 13) ⁴²

Allah SWT menjelaskan bahwa Dia-lah yang menundukkan semua makhluk ciptaan-Nya yang ada di langit dan di bumi agar manusia dapat menggunakan dan memanfaatkannya untuk kepentingan mereka dalam

⁴¹Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2016), hlm. 10-17.

⁴²Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, t.t., hlm. 719.

melaksanakan tugas sebagai khalifah Allah di bumi. Hal ini berarti bahwa manusia wajib berusaha mencari manfaat dan kegunaan ciptaan Allah bagi mereka. Kunci dari semuanya adalah kemauan berusaha dan keinginan mengetahui sebagian pengetahuan Allah. Oleh karena itu sumber daya itu harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Pengelolaan sumber daya yang baik, diperlukannya ilmu untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Peningkatan kualitas Sumber Daya manusia dalam Islam merupakan suatu keharusan, dimana sesuai dengan yang disampaikan Rasulullah Saw bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.⁴³ Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi, maka diperlukannya pengembangan Sumber daya manusia secara maksimal. Dimana suatu organisasi harus menyiapkan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia agar mereka mampu berkontribusi positif terhadap perkembangan organisasi di masa kini maupun masa depan.⁴⁴

⁴³ Ika Nur Chalimah, *Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Medan* (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hlm. 37.

⁴⁴Shinta Devi Apriliani, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi," *Jurnal Forum Ekonomi*, 2021, hlm. 2021.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan diatas, Unit Kepegawaian/ Personalia/ SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM. Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM nya tidak kapabel dan terampil.⁴⁵

Sedangkan menurut Burhanuddin Yusuf pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.⁴⁶

Dalam Pengembangan sumber daya manusia ini berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan yang mumpuni dan terus dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini. Dimana pengembangan lebih

⁴⁵M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 6.

⁴⁶Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, hlm. 133.

terfokus pada kebutuhan jangka panjang yang dapat di ukur dengan hasil kinerja tenaga kerja yang sudah melakukan program pengembangan.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu:⁴⁷

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas personel dan organisasi)
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- 3) *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel)
- 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- 8) *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).

c. Manfaat Sumber Daya Manusia (SDM)

Manfaat dari adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu:⁴⁸

⁴⁷*Ibid*, hlm. 135.

⁴⁸Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, Cet. 1, 2017), hlm. 327.

1) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Kegiatan pengembangan ini akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2) Meningkatkan produktivitas

Mengikuti kegiatan pengembangan pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Diharapkan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan pada lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

d. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya Oleh perusahaan, maupun Oleh

konsultan perusahaan. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM diantaranya ialah:⁴⁹

1) Metode Pendidikan (*Education*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Hal tersebut berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan sikap, pengetahuan dan tingkah kemampuan mereka. Sudah tentu bukan sembarang perubahan tingkah laku sebagai akibat dari berlangsungnya proses pendidikan. Demikian pula bukan setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Oleh karena itu, harapan perubahan tingkah laku perlu dirumuskan terlebih dahulu dalam suatu tujuan pendidikan.

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Metode-metode yang digunakan berbeda

⁴⁹*Ibid*, hlm. 337.

dengan metode-metode untuk karyawan operasional.⁵⁰ Hal ini disebabkan Oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan karyawan operasional. Metode pendidikan antara lain:

- a) Metode Kuliah atau Ceramah
 - b) Metode Diskusi
 - c) Metode Studi Kasus
 - d) Pemain Bisni
- 2) Metode Pelatihan (*Training*)

Kebutuhan pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, di antaranya waktu, biaya, jumlah, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan ketrampilan pekerjaan, Oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diemban karyawan. Apabila karyawan sering dirotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi

⁵⁰Sugijono, "Pengembangan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Orbith* Vol. 11, no. 2 (2015): hlm. 113.

penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula antara lain:⁵¹

- a) *On The Job Training*
- b) *Vestibule*
- c) *Apprenticeship*
- d) *Specialist Course*

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh beberapa orang sebelum penelitian ini dilakukan. Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel II.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurmila Imiliani/ Skripsi IAIN Palangka Raya (2018)	Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangkaraya	Hasil penelitian menunjukkan mengadakan pelatihan kerja bagi masyarakat, para peserta yang memenuhi persyaratan akan dilatih oleh instruktur-instruktur yang kompeten yang mana dana nya berasal dari APBD dan APBN. ⁵²
2.	Etri Meisari/ Skripsi UIN Raden Intan	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang diterapkan BLK

⁵¹Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *Jurnal EduTech* Vol. 2, no. 2 (2016): hlm. 48.

⁵²Nurmaila Imiliani, *Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota* (Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2018), hlm. 54.

	Lampung (2017)	Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam	<p>khususnya untuk meningkatkan SDM berjalan dengan baik dengan terciptanya angka kenaikan tenaga kerja di Bandar Lampung setiap tahunnya yang menunjukkan peran BLK sangat membantu meningkatkan kualitas SDM masyarakat Kota Bandar Lampung. Namun upaya BLK dalam merurangi jumlah angka pengangguran Bandar Lampung belum berjalan dengan baik, jika angka tenaga kerja mengalami kenaikan setiap tahunnya,</p> <p>tentu seharusnya jumlah angkatan kerja kota Bandar Lampung berkurang dan angka pengangguran pun akan menurun setiap tahunnya. Namun hal ini</p> <p>berbanding terbalik dimana angka tenaga kerja mengalami kenaikan setiap</p> <p>tahunnya dan angka pengangguran pun meningkat setiap tahunnya.⁵³</p>
3.	Muh. Lutfi/ IAIN Palopo (2019)	Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan. Dan dinyatakan bahwa peran BLK Luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami</p>

⁵³Etri Meisari, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), hlm. 80.

			peningkatan pengetahuan dan keterampilan. ⁵⁴
4.	Pramusiska Gumilar/ Skripsi UNDIP Semarang (2016)	Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dimana para siswa pelatihan dapat mengikuti jurusan pelatihan sesuai dengan bermacam-macam jurusan yang mereka pilih. Namun, masih terdapat kekurangan di dalam penyaluran atau penempatan siswa pelatihan. Adapun terkait dengan pengelolaan organisasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini dirasakan masih kurang dalam hal pengelolaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah instruktur yang kurang dalam setiap jurusan pelatihan dan juga kondisi sarana prasarana terkait kegiatan pelatihan yang jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah siswa serta kondisi peralatan pelatihan yang memang sudah harus di ganti dan juga perlu adanya penambahan. ⁵⁵
5.	Yahya Rosyidi/ Universitas Brawijaya (2017)	Efektifitas Dalam Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Kab.Malang jika dilihat dari penurunan jumlah pengangguran di Kab.Malang masih kurang efektif

⁵⁴Muh. Lutfi, *Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)*” (Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019), hlm. 77.

⁵⁵Pramusiska Gumilar, *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia* (Semarang: UNDIP Semarang, 2016), hlm. 9.

		Singosari Kabupaten Malang	<p>dibandingkan dengan kenaikan ditahun sebelumnya, namun jika dilihat dari penyerapan alumninya memang sangat sesuai dengan penyerapan tenaga kerja dilihat dari jumlah tenaga kerja di sebuah perusahaan Kab. Malang menurut sektornya. Sedangkan untuk efektifitas</p> <p>pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Singosari, Kab. Malang sudah efektif dari segi ketepatan sasaran program, sosialisasi program, dan tujuan program UPT-BLK Singosari, namun hasil diperoleh tidak efektif dari segi pemantauan ketercapaian program, dan pengaruh program terhadap karir peserta.⁵⁶</p>
6.	Syamsir/ Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar (2020)	Efektifitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar.	Hasil Penelitian ini menunjukkan efektifitas dalam mengatasi angka pengangguran di kota Makassar dan dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja cukup efektif dalam mengatasi pengangguran yang mana dari tahun 2017-2019 jumlah peserta pelatihan di UPTP BLK Makassar yaitu 49,25%. ⁵⁷

⁵⁶Yahya Rosyidi, *Efektifitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2017), hlm. 5.

⁵⁷Syamsir, *Efektifitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar* (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hlm. 7.

7.	Ma'arif Hidayat/ Jurnal Sosial Sosiolog (2022)	Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian dan pengamatan langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian ditemukan fakta, bahwa BLK Samarinda cukup berperan dalam memberikan pelatihan yang berdampak pada peningkatan dan keterampilan peserta. Adapun kendala yang terjadi di BLK Samarinda yang mana sarana, peralatan, atau perlengkapan praktik yang kurang memadai sehingga menyulitkan instruktur untuk memaksimalkan pelatihan. ⁵⁸
8.	Rizka Nurhidayanto/ Skripsi IAIN Ponorogo (2021)	Peran Balai Latihan Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran balai latihan kerja Ponorogo dalam rangka membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada di ponorogo sudah cukup baik. ⁵⁹

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Persamaan penelitian Nurmila Imiliani 2018 dengan penelitian ini sama-sama di fokuskan pada upaya mengurangi pengangguran melalui pelatihan kerja. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitian dan ditunjukkan pada masyarakat Kota Padangsidimpuan.
- 2) Persamaan penelitian Etri Meisari 2017 dengan penelitian ini sama-sama difokuskan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan upaya

⁵⁸Ma'arif Hidayat, "Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia," *Journal Sosial Sosiologi* Vol. 10, no. 4 (2022): hlm. 276.

⁵⁹Rizka Nurhidayanto, *Peran Balai Latihan Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran* (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2022), hlm. 78.

mengurangi pengangguran. Perbedaannya, terletak pada pada obyek penelitian dan program pelatihan kerjanya serta ditujukan untuk masyarakat Kota Padangsidimpuan.

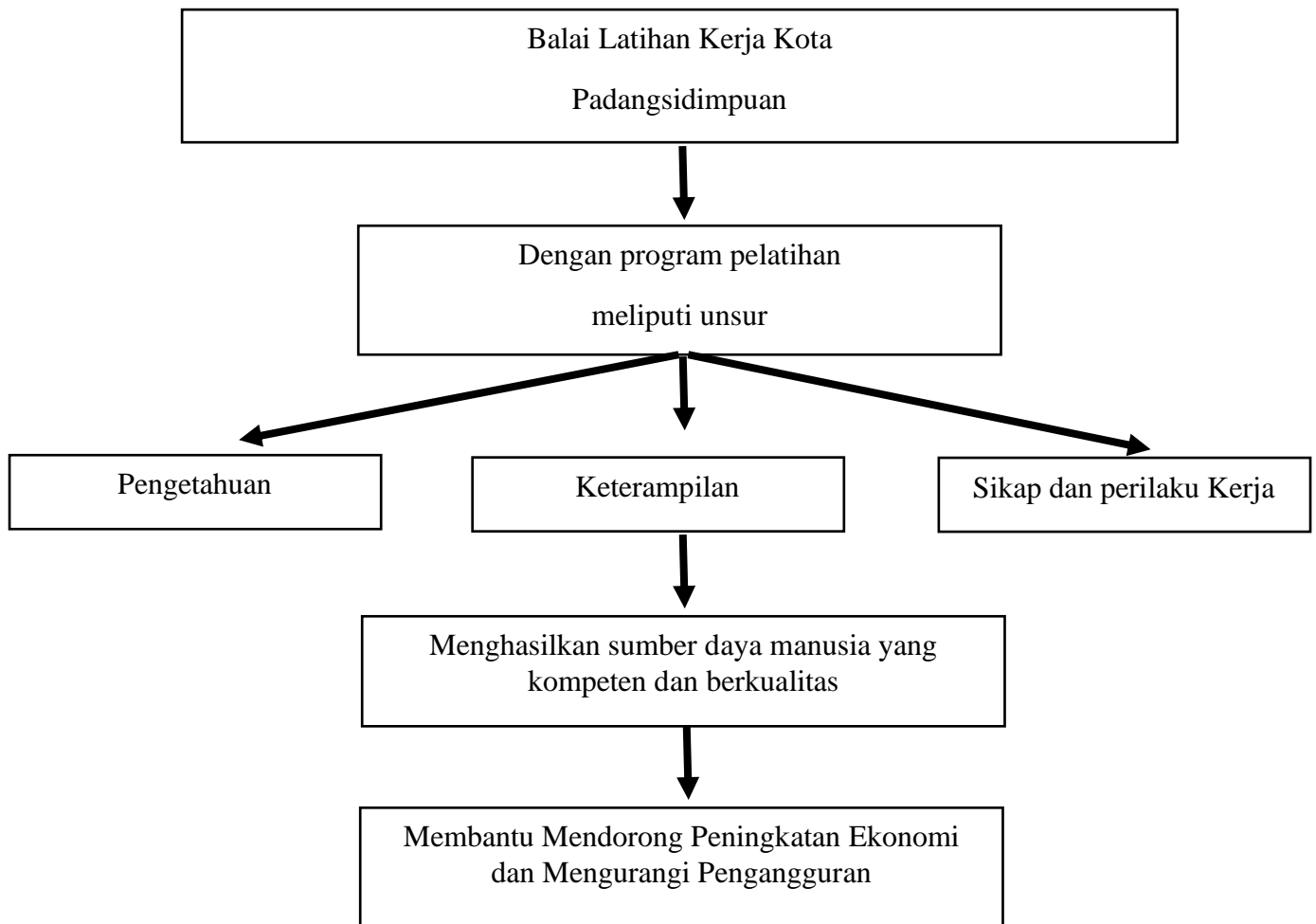
- 3) Persamaan penelitian Muh. Lutfi 2019 dengan penelitian ini sama-sama difokuskan pada peranan Balai Latihan Kerja. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitiannya dan program penurunan penganggurannya, serta ditujukan untuk masyarakat Kota Padangsidimpuan
- 4) Persamaan penelitian Pramusiska Gumilar 2016 dengan penelitian ini sama-sama difokuskan pada peran Balai Latihan Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitiannya dan upaya penurunan penganggurannya, yang ditujukan untuk masyarakat Kota Padangsidimpuan.
- 5) Persamaan penelitian Yahya Rosyidi 2017 dengan penelitian ini sama-sama difokuskan pada program pelatihan kerjanya. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitiannya, peran UPTD Balai Latihan Kerjanya dan upaya penurunan angka penganggurannya yang ditujukan untuk masyarakat Kota Padangsidimpuan.
- 6) Persamaan penelitian Syamsir 2020 dengan penelitian ini sama-sama difokuskan pada program pelatihan kerjanya dalam menekan angka pengangguran. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitiannya, peran UPTD. Balai Latihan Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas SDM yang berada di kota Padangsidimpuan.

- 7) Persamaan penelitian Ma'arif Hidayat 2022 dengan penelitian ini sama-sama di fokuskan pada peran Balai Latihan Kerja dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitiannya dan upaya penurunan penganggurannya, yang ditujukan untuk masyarakat Kota Padangsidimpuan.
- 8) Persamaan penelitian Rizka Nurhidayanto 2021 dengan penelitian ini sama-sama difokuskan pada program pelatihan kerjanya dalam menekan angka pengangguran. Perbedaannya, terletak pada obyek penelitiannya, upayanya dalam meningkatkan kualitas SDM yang berada di kota Padangsidimpuan.

C. Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja adalah konseptual bagi masalah riset dan tujuannya serta menggabungkan keduanya kedalam pengetahuan teoritis yang relevan dan terkait hasil. Kerangka Kerja dalam penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Kerja Penelitian



Dari kerangka kerja penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi suatu negara dan wilayah dapat dibantu oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (BLK) telah dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Padangsidimpuan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, peneliti ini mencoba

untuk mengetahui dampak Balai Latihan Kerja terhadap penyediaan sumber daya manusia di kota Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah obyek sekaligus tempat dimana peneliti melakukan penelitian guna untuk memperoleh data-data yang perlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padangsidempuan yang beralamatkan di Jl. Ompu Sarunda, Hutaimbaru, Kec. Padangsidempuan Hutaimbaru, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara 22733. Adapun waktu penelitiannya dimulai Mei 2022 sampai Desember 2023

B. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan, memahami fenomena atau kegiatan yang dialami oleh subjek penelitian, dimana hal ini bisa berupa prilaku, pemikiran, tindakan, dan lain-lain yang berupa deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks khusus yang alamiah.⁶⁰ Dimana hal ini peneliti harus mendeskripsikan suatu objek, fenomena yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Yang mana penulisan fakta dan data yang dihimpun berbentuk kata atau gambar dari pada angka. Dengan menggunakan pendekatan ini peneliti berupaya untuk mengetahui lebih dalam tentang peran, hambatan-hambatan, dan tindakan atau

⁶⁰Sugiono, *Metode Penelitian; kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. 28, 2018), hlm. 8

solusi dari UPTD. Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di kota padangsidempuan.

C. Subjek Penelitian

Subjek atau informan dalam penelitian ini terdapat 3 subjek, yaitu:

Tabel III.1
Subjek Penelitian

No	Unit Analisis	Ket
1.	Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan	Nurmala Siregar, S. Sos, M.M
2.	Instruktur Pelatihan Kerja UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan	LPK MA, LPK Meivi Salon & Florist dan LKP Arlin
3.	Peserta Pelatihan Kerja UPTD. Balai Latihan Kerja	Alumni/peserta pelatihan UPTD. Balai Latihan Kerja

Sumber: UPTD. Balai Latihan Kerja 2023

D. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berbentuk verbal berupa ucapan lisan maupun berupa perilaku yang dilakukan oleh subyek penelitian atau data yang didapat dari partisipan secara langsung oleh peneliti.⁶¹ Data utama penelitian ini berasal dari hasil observasi di UPTD. Balai Latihan Kerja Padangsidempuan yang berupa dokumentasi foto, data-data yang telah

⁶¹Ami Ade Maesyarah, *Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), hlm. 66.

ditemukan dalam observasi tersebut. Dan dengan melakukan wawancara dengan pihak yang mengelola UPTD. Balai Latihan Kerja Padangsidimpuan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari beberapa teknik pengumpulan data, yang mana dapat diperoleh dari media perantara atau dari literatur-literatur tentang masalah yang akan diteliti, seperti literatur buku mengenai kualitas sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, jurnal ataupun penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan penelitian ini. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya dan dapat dikatakan sebagai data penunjang atau pembantu dari data primer. Dan dalam peneliti memperoleh data sekundernya meliputi dokumen administratif dari UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan terhadap suatu objek secara cermat langsung di lokasi penelitian, serta mencatat sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.⁶² Disini observasi yang digunakan oleh peneliti adalah

⁶²Mardawan, *Praktis Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 51.

observasi non partisipan, yang mana peneliti hanya mengamatinya saja, tanpa ikut serta dalam kegiatan pelatihan UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan, yang mana langkah awal untuk memperoleh data penelitian yang valid.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab untuk memperoleh informasi tertentu yang mana dapat di jadikan sebagai data penelitian. Disini panneliti menggunakan wawancara pembicaraan informal, dimana pada jenis wawancara ini pertanyaan yang diajukan sangat bergantung pada peneliti sebagai pewawancara itu sendiri, bergantung dalam mengajukan pertanyaan kepada terwawancara. Hubungan pewawancara dengan terwawancara adalah dalam suasana biasa, dan wajar.

Disini wawancara yang digunakan adalah wawancara semistruktur (*semistruktur interview*), yang mana tujuannya untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Untuk memperoleh data yang valid maka peneliti mewawancarai Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja, instruktur pelatihan kerja di kantor UPTD. Balai Latihan Kerja dan peserta pelatihan kerja UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.

c. Dokumentasi

Definisi dari dokumen adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan, dan karya bentuk. Sedangkan dokumentasi yang dimaksudkan ialah untuk melengkapi data dari hasil

wawancara dan observasi yang dilakukan. Dokumentasi yang dimaksud, berupa surat-surat, gambar/foto, dan catatan-catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian.⁶³

F. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan *Tiangulasi* yaitu mengadakan perbandingan, antara teori dan hasil di lapangan pada sumber datayang satu denga yang lain. Hal ini digunakan untuk memastikan bahwa semua data yang sudah diamati dan diteliti relevan dengan keadaan yang sesungguhnya, agar peneliti yang telah dilakukan menjadi sempurna. Teknik *triangulasi* yang digunakan oleh peneliti berupa:

1. *Triangulasi* teori yaitu dengan membandingkan hasil akhir penelitian dengan perspektif teori yang relevan.
2. *Triangulasi* sumber data yaitu melakukan pengecekan kebenaran informan melalui berbagai metode atau alat dan sumber perolehan data yang berbeda, yaitu dengan cara sebagai berikut:
 - a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data yang diperoleh saat wawancara
 - b. Membandingkan apa yang dikatakan para informan
 - c. Membandingkan data hasil wawancara dengan isi dokumen yang telah dihimpun atau berkaitan.

⁶³Zainal Rahman, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Malang: Wineka Media, 2021), hlm. 143.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁶⁴ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisa kualitatif. Langkah-langkah analisis kualitatif menurut Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip oleh sugiyono, yaitu sebagai berikut:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Menurut Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip dalam buku Sugiyono, dalam proses pengambilan data dapat juga sekaligus dilakukan analisis data. Datanya adalah segala sesuatu yang dilihat, didengar dan diamati. Data yang diperoleh bukan merupakan data akhir yang akan dapat langsung dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan akhir.⁶⁵

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Menurut sugiyono, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang hal yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁶⁶ Data-data penunjang yang akan dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini yaitu data-data yang berkaitan dengan Peran Balai

⁶⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, hlm. 244.

⁶⁵*Ibid*, hlm. 245.

⁶⁶*Ibid*, hlm. 247.

Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran di Kota Padangsidempuan.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Menurut Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip dalam buku Sugiyono, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks dan naratif.⁶⁷ Pada tahap ini peneliti menyajikan data-data yang telah dikumpulkan dalam bentuk uraian singkat, bagan, flowchart, dan sebagainya. Data-data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan sekumpulan informasi dapat disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Ini dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh sudah lengkap dan sudah mampu menjawab setiap kategori pertanyaan yang dibuat oleh peneliti.

4. *Conclusion* (Pengambilan Kesimpulan)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.⁶⁸ Pada tahap akhir data yang tersaji harus dapat menjawab rumusan masalah yang dikemukakan sejak awal. Sehingga memperoleh kesimpulan dari Peran Balai Latihan Kerja Dalam

⁶⁷*Ibid*, hlm. 249.

⁶⁸*Ibid*, hlm. 252.

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran di Kota Padangsidempuan.

H. Tahap-Tahap Penelitian

1. Tahap Pra Lapangan

Peneliti ingin mengetahui bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Kota Padangsidempuan dengan melakukan observasi perizinan penelitian ke lokasi penelitian yaitu berada di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan guna memperoleh informasi yang nantinya digunakan untuk mengembangkan penelitian oleh peneliti. Sebelumnya peneliti melakukan observasi penelitian ke kantor Dinas Ketenagakerjaan di Kota padangsidempuan terlebih dahulu untuk memperoleh izin meneliti ke UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dikarenakan UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan berada dibawah naungan Dinas Ketenagakerjaan.

2. Tahap Lapangan

Tahap pekerjaan lapangan merupakan tahapan yang terfokus dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara maupun dokumentasi. Pada tahap ini peneliti mulai menggunakan metode-metode seperti Observasi, wawancara, dokumentasi dengan tujuan memperoleh data ataupun informasi yang lengkap dan juga akurat. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, instruktur, dan Alumni peserta pelatihan UPTD. Balai

Latihan Kerja Kota Padangsidempuan. Setelah data-data terkumpul dari hasil wawancara dan hasil observasi, peneliti mulai mengolah dan mendiskripsikan data yang didapat di lapangan sehingga nantinya menjadi lebih akurat.

3. Tahap Analisis Data

Mencermati data informasi yang terkait dengan fokus penelitian kemudian memberi kode berdasarkan fokus penelitian dan juga sumbernya. Tahap inilah yang nantinya akan menghasilkan sebuah kesimpulan akhir dari proses penelitian di lapangan.

4. Tahap Laporan

Melaporkan dan juga menyajikan data-data hasil penelitian. Tahap ini merupakan hasil dari tahap-tahap yang sebelumnya. Penyajian laporan tersebut berisi: latar belakang, tinjauan pustaka, metode penelitian, penyajian data temuan, pembahasan, dan yang terakhir penarikan dari kesimpulan dari data yang diperoleh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai latihan Kerja (UPTD. BLK) Kota Padangsidempuan yang berada di Desa Hutaimbaru, Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru, Kota Padangsidempuan, Provinsi Sumatera Utara. Yang didirikan sejak tahun 2010 dengan nama Balai Latihan Kerja (BLK) yang merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah dibawah naungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan. Yang memiliki 7 kejuruan saja yaitu:

- a. Kejuruan Menjahit
- b. Kejuruan Bordir
- c. Kejuruan Tata Rias
- d. Kejuruan Tata Boga
- e. Kejuruan Finishing
- f. Kejuruan Batik
- g. Kejuruan Elektronik

2. Visi dan Misi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

Visi dari UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yaitu terciptanya calon tenaga kerja yang professional yang berkompeten dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja, mendorong usaha kecil

dan menengah, serta mengurangi tingkat pengangguran. Adapun misi yang harus di lalui agar visi tersebut sampai pada tujuannya yaitu:

- a. Menyusun program pelatihan kerja
- b. Melakukan atau melaksanakan pelatihan kerja
- c. Mempunyai instruktur yang berkompeten dalam bidangnya
- d. Melakukan kerjasama dengan pihak perusahaan atau pihak ketiga
- e. Sertifikasi atau penempatan kerja

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Penempatan Kerja

Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) di Kota Padangsidimpuan berbagai upaya telah dilakukan untuk program penempatan diberbagai jejaring kerjasama dengan pihak-pihak konveksi biasa, karena di Kota Padangsidimpuan ini juga belum ada industri-industri besar. Berikut ini adalah data penempatan atau penyaluran kerja UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.

Tabel IV.1
Jumlah Penempatan Kerja Pelatihan APBD dan APBN
Di UPTD. BLK Kota Padangsidimpuan

No.	Tahun	Peserta Yang Terserap (Orang)	Peserta Yang Tidak Terserap (Orang)
1.	2018	169	207
2.	2019	151	185
3.	2020	97	156
4.	2021	98	155
5.	2022	184	156

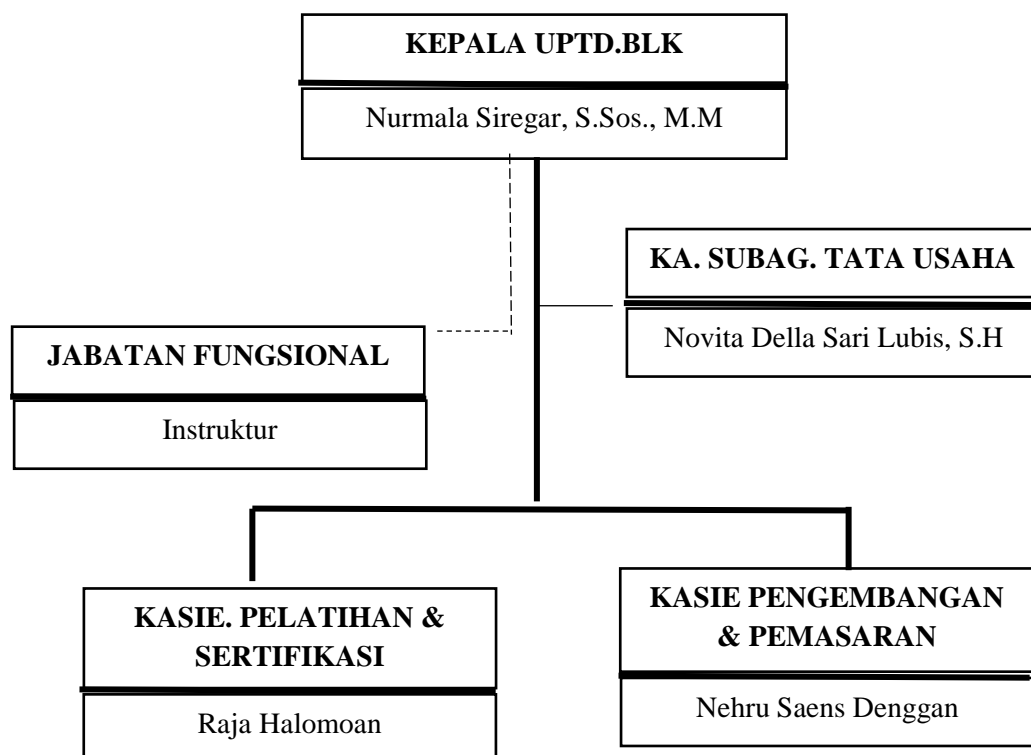
Jumlah	699	859
---------------	------------	------------

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan

2. Struktur Organisasi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

Berikut ini struktur organisasi dari UPTD. Balai Latihan Kerja:

Gambar IV.1
Struktur Organisasi



Sumber: UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

3. Pegawai dan Instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

Adapun daftar pegawai dan instruktur yang ada di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, yaitu:

Tabel IV.2
Pegawai UPTD. Balai Latihan Kerja
Kota Padangsidempuan

No.	Nama	Jabatan
1.	Nurmala Siregar, S.Sos., M.M	Kepala UPTD. BLK
2.	Novita Della Sari Lubis, S.H	KA. Subag. Tata Usaha
3.	Nehru Saens Denggan	KASIE. Pelatihan & Sertifikasi
4.	Raja Halomoan	KASIE. Pengembangan dan Pemasaran
5.	Rohima Hasibuan, S.Pd	Pengelola Data
6.	Adelina Harahap, S.P	Pengelola Data
7.	Nerly Risa Sri Rizky, S.H	Pengelola Keuangan
8.	Rahmad Fitrah Simamora, S.H	Pengelola Keuangan
9.	Lisna Apriani Pane	Pengelola Sertifikasi

Sumber: UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.

Tabel IV.3
Instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja
Kota Padangsidempuan

No.	Nama	Jabatan
1.	Aida Fitri	Instruktur Menjahit
2.	Ratna Hasibuan	Instruktur Menjahit
3.	Lina Sari	Instruktur Menjahit
4.	Arlin	Instruktur Tata Rias
5.	Meivie	Instruktur Tata Rias
6.	Hotlina	Instruktur Tata Rias
7.	Dahniar	Instruktur Tata Boga
8.	Nurhafifah	Instruktur Tata Boga

9.	Arnisah	Instruktur Tata Boga
10.	Desy Fatimah	Instruktur Bordir
11.	Rahmad	Instruktur Elektronik
12.	Santoso	Instruktur Elektronik
13.	Yudha Erlangga	Instruktur Finishing
14.	Nurizah	Instruktur Batik

Sumber: UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

4. Jumlah Peserta UPTD. Balai Latihan Kerja

Berikut jumlah peserta pelatihan di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan:

Tabel IV.4
Data Kegiatan Dan Jumlah Peserta APBD dan APBN di UPTD. Balai
Latihan Kerja Kota Padangsidempuan Tahun 2018-2022:

No	Tahun	Kategori Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	2018	Menjahit, Tata rias, Tata boga, Instalasi listrik, Bordir, Batik dan Finishing	376 orang
2.	2019	Menjahit, Tata rias, Tata boga, Instalasi listrik, Bordir, Batik dan Finishing	336 Orang
3.	2020	Menjahit, Bordir, Tata Rias, Tata Boga, Finishing, Batik dan Elektronik,	253 orang
4.	2021	Menjahit, Bordir, Tata Rias, Tata Boga, Finishing, Batik dan Elektronik	253 orang
5.	2022	Menjahit, Bordir, Tata Rias, Tata Boga, Finishing, Batik dan Elektronik	340 orang
Jumlah			1.558

Sumber: UPTD. Balai Latihan Kerja (2023)

C. Pengolahan dan Analisis Data

Dalam hal ini peneliti akan memaparkan tentang temuan-temuan yang berkaitan dengan 3 poin fokus penelitian yang terdapat dalam skripsi ini, yaitu:

1. Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna menekan angka pengangguran di Kota Padangsidempuan

Peran UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia maka dilakukannya pelatihan kerja dengan 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 Kota Padangsidempuan, Hal tersebut diungkapkan pula oleh Ibu Nurmala Siregar selaku kepala UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Perannya memfasilitasi dan melakukan pelatihan bagi calon tenaga kerja, dan melaksanakan uji kompetensi bagi tiap peserta yang melakukan pelatihan seperti wawancara, tanya jawab, assessment, ujian dan pra ujian saja sudah cukup. Dengan cara menerapkan program Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Setelah di latih tenaga kerja diserahkan kepada dinas tenaga kerja.”⁶⁹

Hal tersebut didukung dengan pelatih atau instruktur yang sudah kompeten di bidangnya. Yang mana sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Nurmala Siregar selaku Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Kalau instruktur pelatihan di balai latihan kerja kota padangsidempuan ini tidak harus Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun ASN akan tetapi bagi para instruktur pelatihan harus sudah kompeten dalam bidangnya,

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

harus sudah metodologi dan juga minimal harus sudah mempunyai sertifikat metodologi. Metodologi itu merupakan system pembelajarannya.”⁷⁰

Hal ini juga sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Aida Fitri selaku instruktur Menjahit UPTD. Balai Latihan Kerja, yaitu sebagai berikut:

“Kalau syarat instruktur itu ya yang paling penting harus berkompeten di bidangnya, seperti saya dulu itu yang paling penting itu lulus kompetensi metodologinya, karna itu merupakan kunci utama saat melakukan pengajaran untuk para peserta pelatihan.”⁷¹

Upaya-upaya lain dalam meningkatkan SDM dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pihak Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, pelatih atau instruktur dan peserta ataupun alumni peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, yang di paparkan sebagai berikut:

a. Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia maka UPTD. Balai Latihan Kerja Kota padangsidempuan menggunakan metode pengajaran sebagai berikut ini yang telah di jelaskan oleh Ibu Nurmala Siregar selaku Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan:

“Di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan ini, adapun metode pembelajaran ataupun pelatihannya yang mana berupa tatap muka, diskusi, uji kompetensi bagi tiap peserta yang melakukan pelatihan seperti wawancara, tanya jawab, assessment, ujian dan pra ujian yang di sesuaikan dengan program Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Disini peserta pelatihan tidak hanya sekedar teori saja, akan tetapi lebih dominan

⁷⁰ Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

⁷¹ Wawancara dengan Ibu Aida Fitri Pada 21 November 2023

ke praktek. Sehingga pemahamannya juga lebih mudah untuk diserap.”⁷²

Didalam pemilihan peserta pelatihan maka peserta harus melalui beberapa tahapan, berikut penjelasan oleh Ibu Nurmala Siregar:

“Yang pertama peserta harus mengisi form pendaftaran, Fotocopy KTP, KK dan Ijazah SD, SMP, SMA ataupun Sarjana. Akan tetapi diutamakan KTP Kota, tidak buta warna dan juga sehat jasmani. Kemudian dilakukannya seleksi melalui tes secara tulisan dan wawancara.”⁷³

Dan untuk melihat pemahaman peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan maka dilakukannya evaluasi, berikut penjelasan dari Ibu Nurmala Siregar:

“Kalau untuk melihat pemahaman peserta maka kita selalu melakukan evaluasi di tiap unit yang diajarkan. Jadi tiap peserta dilihat pemahamannya apakah sudah kompeten atau masih belum kompeten. Jika memang belum berkompeten maka harus mengulang lagi di unit tersebut sampai benar-benar kompeten. Akan tetapi sejauh ini para peserta pelatihan di UPTD. Balai Latihan Kerja ini paham dan berkompeten. Dan jika sudah dinyatakan berkompeten peserta berhak mendapatkan sertifikat berupa sertifikat dari UPTD. Balai Latihan Kerja dan sertifikat BNSP dari pemerintah.”⁷⁴

Pihak UPTD. Balai Latihan Kerja membantu pemerintah mengurangi pengangguran melalui pelatihan kerjanya, berikut penjelasan dari Ibu Nurmala Siregar:

“Pihak Balai Latihan Kerja ini benar-benar dapat membantu dalam mengurangi pengangguran di Kota Padangsidempuan yaitu dengan kami melatih mereka.”⁷⁵

⁷² Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

⁷³ Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam upaya membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran yang ada di Kota Padangsidimpuan UPTD. Balai Latihan Kerja membuat beberapa tahapan dalam pemilihan calon peserta didik. UPTD. Balai Latihan Kerja juga memberikan metode pembeajaran ataupun pelatihan dan juga melakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana para peserta didik di UPT. Balai Latihan Kerja tersebut.

b. Pelatih atau instruktur

Untuk dapat menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten maka sebelum melakukan pelatihan diperlukan beberapa persiapan dalam pelatihan, yaitu:

- 1) Adanya persiapan program dan kurikulum yaitu berupamateri, unit kompetensi, syarat peserta dan syarat instruktur
- 2) Kemudian pelatih menyiapkan modul atau materi yang akan diajarkan sesuai dengan program pelatihannya, yang didalamnya terdapat buku informasi yaitu berisi informasi materi yang akan disampaikan kepada peserta, buku kerja, buku tugas peserta dan buku penilaian
- 3) Menyiapkan media pembelajaran yang dibutuhkan melaksanakan pelatihan
- 4) Penyeleksian peserta sebelum masuk ke dalam pelatihan kerja. Hal ini dikarenakan untuk melihat dari potensi masyarakat yang akan melakukan pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar peserta pelatihan

benar-benar orang yang tepat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pelatihan.

Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Aida Fitri selaku instruktur Menjahit UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Proses awal sebelum memulai pengajaran kita bikin program dan kurikulum yaitu berupa materi, unit kompetensi, syarat peserta dan syarat instruktur itu seperti apa, kemudian pelatih menyiapkan materi yang akan diajarkan kepada peserta dan buku-buku penilaian ataupun tugas-tugas yang dikerjakan oleh peserta. Karena ini lebih dominan ke praktek, untuk teorinya kita menggunakan media papan tulis, kemudian dilakukannya pengrekrutan kemudian baru bias masuk kelas.”⁷⁶

Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Desy Fatimah selaku instruktur Bordir UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Sebelum melakukan pengajaran yang pertama kita harus mengetahui pokok pelatihan, kemudian materi yang akan diajarkan berdasarkan program dan kurikulum, menyiapkan modul dan menentukan jadwal mengajar berdasarkan paket pelatihan yang sudah di tentukan.”⁷⁷

Selain itu penggunaan metode yang tepat dalam pengajaran juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di pelatihan kerja ini, untuk itu berikut ini penjelasan dari Ibu Hotlina selaku instruktur Tata Rias UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, bahwa:

“Metodenya yang kami kerjakan selama ini itu tatap muka di kelas, ceramah, teori dan berupa praktek, jadi tata rias ini lebih banyak prakteknya dari pada teorinya. 80% praktek-20% teori ”⁷⁸

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Aida Fitri Pada 21 November 2023

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Desy Fatimah Pada 21 November 2023

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Hotlina Pada 21 November 2023

Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Dahniar selaku instruktur tata boga UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Metodenya kalau dalam teori itu berupa tanya jawab, jadi penyampaianya tanya jawab, diskusi, kemudian praktek. Dari kita ini prakteknya kalau diukur sekitar 75% dan teorinya 25%. Kalau di jurusan saya nanti memang di teori dijelaskan akan tetapi nanti saat praktek ada yang namanya *SOP talk*. *SOP talk* itu menjelaskan apa yang disampaikan di teori dengan alat yang sesungguhnya”⁷⁹

Disini pertanyaannya diperkuat juga dengan yang disampaikan oleh Bapak Rahmad selaku Instruktur Elektronik UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Metodenya wawancara, secara langsung atau *face to face* (tatap muka).”⁸⁰

Untuk mengetahui bahwa pelatihan kerja yang diberikan sudah dapat dipahami oleh peserta pelatihan maka pihak balai latihan kerja melakukan dengan cara sebagai berikut. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Aida Fitri selaku instruktur Menjahit:

“Melakukan monitoring pasca pelatihan, yaitu mengontrol peserta pelatihan dimana bisa dilihat dari hasil kerja mereka. Jika sudah bagus berarti mereka sudah paham dan menyerap ilmu yang sudah berikan.”⁸¹

Hal ini diungkapkan oleh Ibu Desy Fatimah selaku instruktur Bordin UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Di balai latihan kerja itu ada system evaluasi, jadi tiap unit ataupun masing-masing unit itu ada namanya evaluasi jadi setelah satu unit selesai di evaluasi sejauh mana anak ini menguasai unit yang di ajarkan. Nanti kalau misalkan belum mencapai yang namanya kompeten jadi dia harus mengulang lagi, tidak bisa lanjut ke unit berikutnya. Jadi misalkan ada unit satu sampai dengan

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Dahniar Pada 21 November 2023

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Rahmad Pada 21 November 2023

⁸¹ Wawancara dengan Ibu Aida Fitri Pada 21 November 2023

delapan ini harus dikuasai oleh peserta pelatihan selama 30 hari. Jadi kita punya *form assistmen* namanya disitu unit satu, dua, tiga dan seterusnya kompeten lanjut, kalau misalkan belum kompeten harus mengulanginya lagi sampai kompeten, tapi kalau sampai akhir pelatihan belum kompeten berarti memang diakhir pelatihan juga dinyatakan belum kompeten.”⁸²

Hal ini diungkapkan oleh Ibu Dahniar selaku instruktur Tata Boga

UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Jadi untuk melihat bahwa para peserta telah memahami pelatihan yang sudah diberikan itu ada system evaluasi tiap unit yang diajarkan. Jadi kalau belum kompeten peserta harus mengulanginya lagi sampai benar-benar dinyatakan kompeten.”⁸³

Adapun beberapa pendapat para instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten bahwa instruktur balai latihan kerja harus yang berkompeten dalam bidangnya dan minimal harus mempunyai sertifikat kompetensi.

c. Alumni Peserta UPTD. Balai Latihan Kerja

Dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia maka pihak BLK melakukan beberapa tahapan untuk memilih peserta yang mempunyai minat dalam melakukan pelatihan kerja ini. Berikut ini beberapa tahapan yang disampaikan oleh Saudari Novia selaku alumni jurusan Tata Boga UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Yang pertama saya mengumpulkan berkas-berkas persyaratan terlebih dahulu, seperti: ijazah terakhir, fotocopy KTP, dan KK, kemudian mengikuti seleksi. Seleksinya itu berupa tes tulis dan tes

⁸² Wawancara dengan Ibu Desy Fatimah Pada 21 November 2023

⁸³ Wawancara dengan Ibu Dahniar Pada 21 November 2023

wawancara. Kemudian setelah dinyatakan lulus melakukan daftar ulang di BLK.”⁸⁴

Hal ini juga diungkapkan oleh Saudari Sri Hasanah selaku alumni jurusan Menjahit UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Kalau untuk tahapannya itu yang pertama saya melakukan pendaftaran terlebih dahulu seperti mengisi form pendaftaran, kemudian mengumpulkan berkas-berkas fotocopy KK, KTP, KK, dan ijazah terakhir. Dan kemudian adanya seleksi berupa tes tulis, dan tes wawancara. Dan ketika sudah dinyatakan lulus bisa melakukan pendaftaran ulang, yang kemudian bisa mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan Jam Pelatihan yang sudah ditentukan oleh pihak BLK.”⁸⁵

Selain dari tahapannya, alasan peserta untuk mengikuti pelatihan kerja sangatlah penting untuk memotivasi peserta tersebut dalam melakukan pelatihan kerja di BLK ini dalam upaya meningkatkan ketrampilan. Berikut ini yang disampaikan oleh Saudari Novia selaku alumni jurusan Tata Boga UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Alasan saya mengikuti kompetensi menjahit ini untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya tentang menjahit ini. Disana tidak hanya teori saja tetapi juga langsung praktik jadi lebih mudah dipahami.”⁸⁶

Kemudian beberapa alasan lain juga diungkapkan oleh Saudari Sri Hasanah selaku alumni Menjahit peserta UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Alasan saya mengikuti pelatihan itu karena kebetulan saya lagi menganggur, lalu jurusannya saya sukai, kemudian juga dapat uang saku, dan yang utama itu untuk mengembangkan keterampilan, menambah pengalaman, dan mendapatkan sertifikasi agar dapat diterima dibidangnya”⁸⁷

⁸⁴ Wawancara dengan Saudari Novia Pada 22 November 2023

⁸⁵ Wawancara dengan Saudari Sri Hasanah Pada 22 November 2023

⁸⁶ Wawancara dengan Saudari Novia Pada 22 November 2023

⁸⁷ Wawancara dengan Saudari Sri Hasanah Pada 22 November 2023

Dan untuk peranan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dapat dilihat dari pemahaman peserta mengenai materi dan praktik yang telah dijelaskan oleh instruktur BLK. Berikut ini ungkapan yang disampaikan oleh Saudari Novia selaku alumni jurusan Tata Boga UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Di balai latihan kerja itu mudah dipahami, dikarenakan tidak hanya teori saja tetapi langsung di praktikkan dan di bimbing oleh instruktur yang memang sudah berkompeten di bidangnya secara langsung.”⁸⁸

Hal ini juga diungkapkan oleh Saudari Sri Hasanah selaku alumni jurusan Menjahit UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Menurut saya mudah dipahami saat dijelaskan oleh instruktur maupun saat prakteknya. Setelah melakukan pelatihan disana saya jadi bisa manajemen keuangan, mengelola modal. Hal ini sangat membantu saya dalam melakukan pengelolaan usaha saya.”⁸⁹

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, Alumni UPTD. Balai Latihan Kerja berpendapat bahwa UPTD. Balai Latihan Kerja sangat berberan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, karena di UPTD. Balai Latihan Kerja dilatih dapat meningkatkan keterampilan para peserta didik sehingga dapat memberikan pengalaman dan bekal kepada calon tenaga kerja.

⁸⁸ Wawancara dengan Saudari Novia Pada 22 November 2023

⁸⁹ Wawancara dengan Saudari Sri Hasanah Pada 22 November 2023

3. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan (UPTD. BLK) dalam Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam upaya pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia yang berada di masyarakat sekitar, pasti menemui kendala tertentu dalam teknik pengajaran. Hal ini diungkapkan oleh Nurmala Siregar selaku kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan, bahwa:

“Untuk kendalanya itu yang pertama pesertanya bersifat heterogen, artinya satu kejuruan itu ada yang berlatar belakang dari SMK, SMA, SMP, SD, nah ini kendala kita. Jadi instruktur harus bisa menghadapi hal tersebut dalam satu ruangan, yang kedua itu masih kurangnya sarana dan prasarana seperti Mushollah nya disini belum ada, fasilitas belajar mengajar yang masih terbatas seperti kita disini masih menggunakan papan tulis belum menggunakan infocus, dan juga peralatan yang masih manual seperti mesin jahit nya masih mesin jahit yang manual.”⁹⁰

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ibu Dahniar selaku instruktur Tata Boga UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Kalau menurut saya kendalanya itu dari peserta yang mengikuti pelatihan, yang mana pesertanya itu bersifat heterogen. Jadi latar belakang pendidikan peserta yang berbeda-beda. Maka pelatih harus mengerti kondisi dari tiap peserta, sehingga peserta tidak ketinggalan satu dengan yang lain saat melakukan pelatihan kerja.”⁹¹

Untuk kendalanya hal lain diungkapkan oleh Bapak Rahmad selaku instruktur Elektronik UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Kendalanya selama ini mungkin di peralatan yang belum memadai misalnya, pada perkembangan atau perubahan di beberapa unit kompetensi yang diajarkan tapi alatnya kurang memadai. Jadi instruktur harus pandai-pandai gimana caranya meskipun alat belum memadai tapi unit yang diajarkan tetap berjalan.”⁹²

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Nurmala Siregar Pada 21 November 2023

⁹¹ Wawancara dengan Ibu Dahniar Pada 21 November 2023

⁹² Wawancara dengan Bapak Rahmad Pada 21 November 2023

Selain itu untuk kendala dalam pengembangan SDM juga diungkapkan oleh Aida Fitri selaku instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Untuk kendalanya, karena kita sudah terbiasa itu mungkin kendalanya dari motivasinya siswa. Kadang kita harus seleksi, disaat seleksi itu harus benar-benar kita jeli untuk mengetahui mana anak itu yang punya motivasi untuk membangun ekonominya, atau untuk mengembangkan pribadinya dari pada hanya cuman sekedar mengincar uang saku.”⁹³

Selain wawancara dari instruktur atau pelatih, dalam hal kendala juga diungkapkan oleh alumni peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan. Hal ini diungkapkan oleh saudari Sri Hasanah, bahwa:

“Kendalanya itu lebih ke kadang malas melakukan pelatihan ini, kemudian kalau saat pengajaran itu kendalanya ada beberapa peralatan yang rusak sehingga tidak bisa digunakan.”⁹⁴

Hal lain diungkapkan oleh saudari Novia selaku alumni UPTD. Balai Latihan Kerja, bahwa:

“Kalau kendalanya itu menurut saya tidak ada ya, saya rasa pada saat pengajaran itu mudah dipahami, karena langsung melakukan praktek, tidak hanya sekedar teori saja.”⁹⁵

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kendala dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan itu berupa dari kondisi peserta pelatihan yang heterogen, motivasi peserta dan peralatan di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan yang belum memadai.

⁹³ Wawancara dengan Ibu Aida Fitri Pada 21 November 2023

⁹⁴ Wawancara dengan Saudari Sri Hasanah Pada 22 November 2023

⁹⁵ Wawancara dengan Saudari Novia Pada 22 November 2023

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan

Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan.⁹⁶ Dimana hal ini Sumber Daya Manusia yang ada harus disesuaikan dengan praktik baik industri dan teknologi yang berubah.

Sehingga peran dari Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) Kota Padangsidempuan 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 Kota Padangsidempuan. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Nurmala Siregar selaku kepala UPTD. Balai Latihan Kerja. Di dalam pelaksanaan pelatihan kerja UPTD. Balai Latihan Kerja menerapkan program Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang mengacu pada keahlian dan pengetahuan di suatu pekerjaan.

⁹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 370

Dan untuk mengurangi pengangguran setelah melakukan pelatihan maka peserta pelatihan yang sudah dinyatakan kompeten akan diserahkan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk adanya penyaluran atau penempatan kerja dengan perusahaan yang telah bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (jika perusahaan tersebut membuka lowongan kerja).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yang berada di Jln. Ompu Sarundak, Hutaimbaru sudah mampu dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia di Kota Padangsidempuan melalui pelatihan kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan dimana para peserta pelatihan mengalami peningkatan 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 UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yang didukung dengan penggunaan instruktur atau pelatih yang kompeten dalam bidangnya. Yang mana hal ini diungkapkan oleh Ibu Nurmala Siegar bahwa seorang instruktur pelatihan yang pertama harus kompeten, minimal harus sudah mempunyai sertifikat kompetensi, artinya dia sudah mampu menguasai teknis dibidangnya untuk disalurkan kepada para peserta pelatihan dan dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi, yang kedua mereka harus lulus kompetensi metodologi dalam system pembelajarannya.

Akan tetapi mengapa angka pengangguran yang ada dikota padangsidempuan terus mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat pada tahun

2018 sampai dengan 2022 bahwa jumlah peserta pelatihan yang ada di kota Padangsidimpuan sebanyak 1.558 orang dan peserta yang terserap hanya sebanyak 699 orang sedangkan yang tidak terserap sebanyak 859 orang. Itu artinya peran balai latihan kerja Kota Padangsidimpuan hanya sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa peran balai latihan kerja di Kota Padangsidimpuan pada 5 tahun terakhir ini belum maksimal dalam menekan angka pengangguran yang ada di Kota Padangsidimpuan.

Dalam pelaksanaan pelatihan maka perlunya persiapan-persiapan yang matang dalam pengajarannya, seperti halnya program pelatihan meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, sikap dan juga perilaku kerja. Kebutuhan akan pelatih yang kompeten dibidangnya dan mampu memberikan pengajaran pada peserta pelatihan merupakan kunci keberhasilan suatu pelatihan. Kunci lain dari keberhasilan suatu pelatihan adalah dari pesertanya itu sendiri, yang mana juga harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pembelajaran dan dalam menerima pelatihan keterampilan baru. Untuk itu pihak UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan melakukan penyeleksian peserta terlebih dahulu untuk memilih peserta pelatihan yang benar-benar memiliki minat dan motivasi dalam menerima suatu teori dan praktik keterampilan dari UPTD. Balai Latihan Kerja Dalam memberikan pelatihan keterampilan baru apabila waktunya kurang tepat cenderung mengalami kegagalan. Pelatih akan memperoleh hasil apabila peserta mempunyai motivasi untuk belajar.

Beberapa motivasi yang mendorong orang untuk belajar dan memperbaiki diri antara lain:⁹⁷

- a) Keahlian dan keterampilan yang penting akan membuka pintu kemajuan
- b) Pekerja melihat bahwa perbaikan produktivitas tercermin pada pembayaran upahnya
- c) Orang yang mengetahui bahwa pekerjaannya dalam bahaya sampai dapat mendekati kesenjangan kinerja yang penting
- d) Tekanan rekan sekerja mendorong setiap orang melakukan kerja terbaiknya.
- e) Pekerja telah mencapai suatu titik dimana mereka bersemangat mempelajari sesuatu yang baru atau pindah pada pekerjaan yang lebih menantang.

Perencanaan pembelajaran juga sangat penting dalam hal memberikan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja. Hal ini terlihat dari teori maupun praktik yang dilaksanakan oleh peserta pelatihan. Komponen perencanaan pembelajaran terdiri atas hal berikut:⁹⁸

- a) Tujuan (*Objective*)
- b) Bahan Pelajaran (*Material*)
- c) Metode (*Method*)
- d) Alat (*Media*)
- e) Evaluasi (*Evaluation*)

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 388

⁹⁸ Jumanta Hamdayama, *Metodologi Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.17-

Dari tujuan UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan yang mana bertujuan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan masyarakat. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja masyarakat sehingga dapat mengurangi pengangguran di Kota Padangsidimpuan. Hal ini sesuai dengan kajian teori yang berada di Bab II. Dari segi bahan pelajaran maka pihak UPTD. Balai Latihan Kerja sudah memenuhi bahan pelajaran yang baik. Dimana ini bisa dilihat dari persiapan pelatihan yang di ungkapkan oleh Ibu Aida Fitri selaku instruktur Menjahit yaitu:

- a) Adanya persiapan program dan kurikulum yaitu berupa materi, unit kompetensi, syarat instruktur, dan syarat peserta
- b) Kemudian pelatih menyiapkan modul atau materi yang akan diajarkan sesuai dengan program pelatihannya, yang didalamnya terdapat buku informasi yaitu berisi informasi materi yang akan disampaikan ke peserta, buku kerja, buku tugas peserta dan buku penilaian
- c) Menyiapkan media pembelajaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan pelatihan.
- d) Penyeleksian peserta sebelum masuk ke dalam pelatihan kerja. Ini dikarenakan untuk melihat dari potensi masyarakat yang akan melakukan pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pelatihan.

Pernyataan diatas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan para alumni peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yang menyatakan bahwa dalam pelatihan yang berupa materi maupun prakteknya mudah dipahami dikarenakan dibimbing secara langsung oleh instruktur yang sudah kompeten di bidangnya. Hal ini diungkapkan oleh saudari Novia Berdasarkan wawancara dan observasi di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan untuk dari metode yang digunakan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yaitu berupa metode diskusi, tanya jawab, ceramah, eksperimen, dan metode tugas & Praktek. Yang mana UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan lebih mengutamakan prakteknya ketimbang hanya sekedar teori saja. Sedangkan untuk medianya itu semua masih manual berupa papan tulis, mesin jahit yang masih manual dan alat-alat lain yang mendukung setiap praktek di setiap kompetensi yang ada.

Setiap kegiatan yang diselenggarakan suatu instansi pasti memiliki indikator tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan tersebut. UPTD. Balai Latihan kerja Kota Padangsidempuan juga memiliki indikator untuk mengetahui keberhasilan dari program pelatihan kerja yang mereka laksanakan. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan maka dilakukannya evaluasi. Evaluasi dilakukan pada penyelesaian tiap unit yang diajarkan. Kalau misalkan para peserta pelatihan tersebut belum kompeten, maka harus mengulangi sampai

kompeten, tapi kalau sampai akhir pelatihan belum kompeten berarti memang diakhir pelatihan juga dinyatakan belum kompeten.

Selain hal tersebut pihak UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan juga memiliki indikator lain yaitu dilakukannya monitoring pasca pelatihan, yaitu mengontrol ke siswa yang sudah lulus, dimana bisa berupa laporan dari peserta itu sendiri kepada pihak UPTD. Balai Latihan Kerja. Hal ini juga dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan pelatihan yang telah diberikan kepada tiap peserta yang melakukan pelatihan di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.

Dari pemberian pelatihan kerja tersebut para alumni peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan mengakui bahwa pelatihan tersebut sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan mereka. Yang mana dapat bermanfaat dalam mencari kerja maupun membantu dalam mengelola usaha mereka. Hal ini dikarenakan dalam pelatihan kerja, pembelajaran yang diberikan mudah dipahami oleh para peserta sehingga keterampilan dan kualitas kerja mereka meningkat. Selain keterampilan peserta juga memperoleh sertifikasi kompetensi dibidangnya, yang mana dapat bermanfaat dalam dunia kerja.

Dari kajian teori yang telah dipaparkan di bab II mengenai penyebab terjadinya pengangguran maka salah satunya kurangnya keterampilan SDM maka sesuai dengan adanya pelatihan kerja di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan. Yang dapat membantu mengurangi pengangguran dikarenakan dapat meningkatkan keterampilan dan juga dalam

pengembangan setiap kejuruan dalam mengimbangi permintaan pasar kerja yang dipengaruhi oleh teknologi yang semakin maju maka dapat semakin terimbangi oleh kemampuan manusia yang melakukan pelatihan kerja di UPTD. Balai Latihan Kerja Penyebab pengangguran secara Islam telah dijelaskan juga di bab II, yaitu salah satunya adalah faktor individu yang terdiri dari:⁹⁹

a) Faktor kemalasan

Pengangguran yang berasal dari kemalasan individu sebenarnya sedikit. Namun, dalam sistem materialis dan politik sekularis, banyak yang mendorong masyarakat menjadi malas, seperti sistem penggajian yang tidak layak atau maraknya perjudian. Banyak orang yang miskin menjadi malas bekerja karena berharap kaya mendadak dengan jalan menang judi atau undian.

b) Faktor rendahnya pendidikan dan keterampilan

Dampak dari rendahnya pendidikan ini adalah rendahnya keterampilan yang mereka miliki. Belum lagi sistem pendidikan Indonesia yang tidak fokus pada persoalan praktis yang dibutuhkan dalam kehidupan dan dunia kerja. Pada akhirnya mereka menjadi pengangguran intelek.

Dari kajian teori tersebut maka peran UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan secara Islam juga telah ikut menangani penyebab pengangguran melalui peningkatan keterampilan masyarakat, dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kerja.

⁹⁹ Naf'an, *Ekonomi Makro: Tinjauan Ekonomi...*, hlm.138

2. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam pelaksanaannya pasti terdapat beberapa kendala melakukan pelatihan dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), maka berikut ini merupakan beberapa kendala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan:

a. Peserta Pelatihan bersifat Heterogen

Di dalam satu kelas atau satu kejuruan berlatar belakang pendidikan yang beragam sehingga satu kejuruan itu ada yang berlatar belakang dari SMK, SMA, SMP, dan bahkan SD maupun Sarjana. Menyadari adanya perbedaan latar belakang individual tersebut, ini berarti peserta memiliki perbedaan besar dalam kemampuan intelektualnya. Maka hal ini harus bisa diatasi oleh instruktur agar dapat melakukan pelatihan secara maksimal.

Pelatihan harus mampu memahami dengan baik perbedaan individual yang ada dan muncul dari dalam diri peserta. Pelatihan yang diberikan harus mampu mengadopsi latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan peserta sehingga hasil yang dicapai dari program pelatihan dapat lebih optimal.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 108

b. Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai

Sarana dan prasana merupakan hal penting dalam kelancaran suatu pelatihan kerja, terutama peralatan yang mendukung kelancaran suatu praktek. Sarana dan prasarana di dalam UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yang mana masih kurang memadai. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Aida Fitri selaku instruktur Menjahit. Hal ini terjadi karena pada perkembangan atau perubahan di beberapa unit kompetensi yang diajarkan tetapi alat penunjangnya masih kurang maksimal yang mana ala-alat yang digunakan masih serba manual. Jadi instruktur pandai-pandai bagaimana caranya meskipun alat belum memadai tapi unit yang diajarkan tetap berjalan.

Dan ada beberapa peralatan yang perlu dilakukannya pembaharuan peralatan kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu alumni peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan yang mengeluhkan kekurangan peralatan pelatihan kerja dalam melaksanakan pelatihan per individu dan ada peralatan kerja misalnya mesin-mesin yang merupakan keluaran tahun lama sehingga perlu pembaharuan.

c. Motivasi Peserta

Motivasi merupakan salah satu hal yang penting untuk peserta dapat mengikuti dan memahami pelatihan kerja yang diajarkan dengan maksimal. Motivasi yang kuat akan meminimalisir adanya pemberhentian peserta pada saat pertengahan melakukan pelatihan kerja di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu

peserta yang terkadang mengalami kemalasan dalam melakukan pelatihan kerja.

Sumber motivasi itu sendiri bisa berasal dari dalam diri atau intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau ekstrinsik. Sumber intrinsik itu berupa: minat, sikap positif, dan kebutuhan tertentu. Sedangkan untuk sumber ekstrinsik ini berupa motivator atau rangsangan dari luar. Hal ini jika seorang peserta pelatihan bisa berupa kesempatan untuk mengembangkan diri serta upaya peningkatan keterampilan itu sendiri.

d. Masih Kurangnya Penempatan atau Penyaluran Kerja

Penyaluran peserta setelah melakukan pelatihan merupakan hal yang penting, dimana hal ini bertujuan untuk mengurangi pengangguran secara maksimal. Dari hasil pengamatan peneliti, yang mana data penyaluran hanya sebesar 699 peserta dari jumlah keseluruhan 1.558 peserta pada tahun 2018 sampai tahun 2022 ini. Hal ini berarti hanya 44,9% dari keseluruhan peserta yang disalurkan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan. Yang mana hal ini bisa dikatakan bahwa kerjasama UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan masih kurang karena belum terserapnya secara keseluruhan tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja.

Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian terdahulu Jurnal Pramusiska Gumilar di dalam jurnal Vol. 5, No. 04 pada tahun 2016 yang dipaparkan pada bab II mengenai masih terdapat kekurangan di dalam penyaluran atau penempatan siswa pelatihan.

3. Tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Kendala dalam Mengembangkan Kualitas SDM tersebut

Munculnya beberapa kendala yang sudah dijelaskan dalam poin kedua tersebut, maka perlunya tindakan atau solusi dalam penanganan kendala tersebut. Penanganan tersebut agar pelatihan kerja di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan bisa berjalan secara optimal. Maka pihak UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan telah melakukan beberapa tindakan yaitu:

a. Memperbaiki Kualitas Instruktur

Dalam menangani peserta yang bersifat heterogen maka harus memperbaiki kualitas instruktur atau pelatih, yaitu harus menguasai metodologi. Lalu mengetahui sikap atau karakter peserta secara personalnya. Kemudian harus berlaku adil antara lulusan SMA/SMK, SMP, dan SD.

Dari pernyataan John Erickson bahwa *coach* haruslah menjadi guru yang unggul dan orang dengan kualitas kepemimpinan. Secara spesifik seorang *coach* memerlukan karaktarestik antara lain:¹⁰¹

- 1) Mempunyai pengetahuan kuat tentang apa yang diajarkan
- 2) Mempunyai keterampilan motivasi baik sebaik komunikasi yang efektif

¹⁰¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 389

- 3) Memberikan perhatian pribadi secara mendalam untuk setiap anggota tim
- 4) Mempunyai kemampuan membuat keputusan di bawah tekanan dan hidup dengan keputusan ini
- 5) Memiliki keinginan mengakui kesalahan dan membangun pengalaman
- 6) Memiliki kejujuran penuh pada semua situasi.
- 7) Memiliki keinginan menjadi contoh bagi pemain dalam semua bidang kehidupan; dan
- 8) Mempunyai kemampuan menjaga semua hal dalam perspektif, mengenal prioritas kehidupan Tuhan, keluarga, orang lain, dan pekerjaan.

Dalam hal ini kualitas instruktur menentukan keberhasilan suatu pelatihan kerja maka sifat instruktur yang kompeten merupakan syarat yang mutlak dimiliki.

b. Melakukan Prosedur Pengajuan

Dalam menangani kekurangan peralatan maka dilakukannya prosedur pengajuan ke pihak kantor mengenai peralatan yang mengalami kekurangan atau diperlukannya pembaharuan karena rusak ataupun alat yang sudah tidak berfungsi dengan baik. Setelah pengajuan ke kantor maka pihak kantor akan melakukan pengajuan pengadaan ke pihak Dinas Ketenagakerjaan atau pihak pemerintah. Hal ini dikarenakan UPTD. Balai

Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan sistemnya pemerintah bukan swasta sehingga harus dilakukannya pengajuan peralatan ke pihak pusat.

c. Melakukan Pendekatan Personal

Seperti yang telah dijelaskan oleh Bapak Rahmad bahwa dalam meningkatkan motivasi peserta pelatihan maka dilakukannya pendekatan personal oleh instruktur kepada setiap peserta pelatihan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan setiap individu peserta pelatihan dan untuk mengetahui sikap dan karakter setiap peserta. Upaya pendekatan personal ini juga dapat mempermudah peserta pelatihan untuk menerima keterampilan baru, dikarenakan peserta pelatihan tidak merasa terlalu tertekan. Sehingga apa yang di ajarkan oleh pelatih atau instruktur mudah di pahami dan di praktekan oleh peserta pelatihan.

d. Meningkatkan Kerjasama dengan Pihak Lain

Upaya dalam meningkatkan kerjasama dengan pihak lain ini harus terus dikembangkan. Yang mana diharapkan dapat menyerap tenaga kerja secara maksimal. Dalam keberhasilan suatu pelatihan terdapat proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif. Berikut ini tujuh tahap dalam proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif menurut Noe dalam buku Donni Juni Priansa:¹⁰²

- 1) Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan
- 2) Memastikan bahwa peserta memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan

¹⁰² Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan...*, hlm. 184

- 3) Menciptakan lingkungan belajar
- 4) Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya
- 5) Mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (outcomes) yang diharapkan dari pelatihan, memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan, dan perencanaan untuk menunjukkan bagaimana pelatihan mempengaruhi *“bottom line”*
- 6) Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran
- 7) Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.

Dari tujuh tahapan diatas UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan telah sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihannya, maka upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan mealui UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dalam mengurangi pengangguran diharapkan berjalan efektif. Melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan dapat bersaing di dunia kerja dan dapat mengembangkan usaha-usaha mandiri yang telah dirintis oleh para peserta pelatihan yang melakukan pelatihan kerja di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, sudah menyiapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dengan baik. Namun dalam prosesnya, untuk memperoleh hasil penelitian yang sempurna, peneliti mengalami beberapa keterbatasan antara lain:

1. Sulitnya menjumpai kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan dikarenakan Ibu kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, dikarenakan sibuk dengan tugas dinas
2. Sulitnya untuk mengumpulkan data ataupun mendapatkan data yang diperlukan, dikarenakan data tersebut tidak sepenuhnya milik UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan, jadi diharuskan pergi ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan, karena UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan masih dibawah naungan Dinas Ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan peran, kendala, dan tindakan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. UPTD. Balai Latihan Kerja mempunyai tugas untuk membantu dinas ketenagakerjaan dalam melaksanakan kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang di bidang pelatihan dan keterampilan kerja berbasis kompetensi yang berperan dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) Kota Padangsidimpuan dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan yaitu berperan dalam melakukan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja agar menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang mana sudah berjalan dengan baik. Namun, peran UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan dalam upaya mengurangi pengangguran belum maksimal di karenakan penyaluran tenaga kerja hanya sebesar 44,9% yang dapat disalurkan dari keseluruhan peserta UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.

2. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD.BLK) Kota Padangsidempuan dalam upaya meningkatkan kualitas kualitas Sumber Daya Manusia ada 4 yaitu: yang pertama, peserta pelatihan yang berlatar belakang pendidikan yang beragam. Yang kedua, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai. Yang ketiga motivasi peserta. Yang keempat, masih kurangnya penempatan atau penyaluran kerja.

B. Implikasi Hasil Penelitian

UPTD. Balai Latihan Kerja sudah mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia di Kota Padangsidempuan melalui pelatihan kerjanya, akan tetapi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Padangsidempuan belum cukup mampu di karenakan dapat dilihat pada 5 tahun terakhir hanya sebesar 48,8% yang dapat disalurkan dari keseluruhan peserta UPTD. Balai Latihan Kerja. Hal ini disebabkan kurangnya peyaluran kerja terhadap para calon tenaga kerja UPTD. Balai Latihan Kerja. Disamping itu peralatan yang ada di UPTD. Balai Latihan Kerja juga masih banyak yang rusak dan masih kurang memadai seperti yang diamati oleh peneliti bahwa peralatan yang dipakai masih bersifat manual.

C. Saran

Saran yang dapat peneliti kemukaan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

Sebagai tempat penelitian ini dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. UPTD. Balai Latihan Kerja hendaknya mampu memperluas penempatan kerja ataupun penyaluran kerja kepada para peserta pelatihan yang sudah dinyatakan lulus ataupun berkompeten.
- b. UPTD. Balai Latihan Kerja hendaknya terus melakukan pembaharuan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dengan diimbangi peralatan pelatihan yang memadai.
- c. UPTD. Balai Latihan Kerja hendaknya tidak memberikan dana diawal kepada para peserta pelatihan, akan tetapi memberikannya ketika peserta pelatihan dinyatakan sudah lulus ataupun berkompeten. Untuk menanggulangi peserta pelatihan yang tidak mendapatkan penyaluran pekerjaan sehingga dana tersebut dapat dijadikan modal untuk membuka usahanya sendiri agar keterampilannya dapat tersalurkan.

2. Bagi Akademis

Sebagai tambahan informasi bagi para akademisi, bahwa dengan mengikuti pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dapat meningkatkan keterampilan agar dapat membuka usaha baru, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di Kota Padangsidempuan. Dengan demikian hal tersebut dapat dijadikan bahan tambahan untuk dikaji lebih lanjut oleh lembaga UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian serupa, maka hendaknya:

- a. Ketika melakukan penelitian di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan untuk lebih memperhatikan dalam keperluan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengentas angka pengangguran di Kota Padangsidempuan. Dengan demikian data yang diperoleh sesuai dengan sasaran yang diinginkan.
- b. Peneliti hendaknya memilih narasumber yang benar-benar mengetahui pokok pembahasan dan yang sudah berpengalaman, sehingga dapat memperoleh data yang akurat.
- c. Ketika penelitian hendaknya melakukan observasi langsung ke lapangan agar memperoleh data yang akurat dan realistis, yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing, Cet 1.
- Anggarani, Ari, dkk. "Sumber Daya Alam & Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Ekonomi Indonesia." *Jurnal Forum Ilmiah*, Vol 12, No. 1
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka, Edisi Pertama.
- Aprilia, Dinda dan Indah Lestari Nasution, 2021. "Analysis Of The Effectiveness And Impact Of Less Human Resources In Improving Employee Performance At Pt Bank Sumut Syariah Kcp Kisaran." *Journal of Islamic Economic And Business*, Vol. 3, No. 1.
- Apriliani, Shinta Devi. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi." *Jurnal Forum Ekonomi*.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu Cet. 2.
- Arikunto, Suharsimi. 1995 *Dasar-dasar Research*. Bandung: Tarsoto.
- Basrowi, dkk. 2019 "Pengangguran", , ." *Jurnal STEBI Lampung*.
- Berita Daerah Kota Padangsidimpuan nomor 5 tahun 2018, PEMKO-PSP Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Kota Padangsidimpuan, (Diakses 10 Juli 2023).
- Chalimah, Ika Nur. 2019 *Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Medan*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Departemen Agama Islam Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahan*.
- Elfrianto. 2016 "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *Jurnal EduTech*, Vol. 2, No. 2.
- Gerhana, Wida, dkk., 2019 "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 3, No. 1.
- Gumilar, Pramusiska. 2016. *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNDIP Semarang.

- Gustiana, Riska dkk. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* Vol. 3 (2022).
- Harfina, Dewi. 2019 "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terselubung Di Perdesaan Jawa Tengah Analisis Data Sakernas 2007." *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. 4, No. 1.
- Hidayat, Ma'arif. 2022 "Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia." *Journal Sosial Sosiologi*, Vol. 10, No. 4.
- Imiliani, Nurmaila. 2018 *Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota*. Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Indriani, Kurnia. 2019 *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Pelayanan Jasa Kriling*. Lampung: Skripsi IAIN Metro.
- Kadarisman, M. 2013 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusnendi. 2021 *Ekonomi SDM Dan Alam, Uiversitas Pembangunan Nasional "Veteran."* Jawa timur: Modul 1.
- Lantaeda, Syaron Brigitte, Florence Daicy J. Lengkong, Dan Joorie M Ruru., "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon." *Journal Administrasi Publik* Vol. 4, No. 048.
- Lutfi, Muh. *Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)*". Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019.
- Maesyarah, Ami Ade. 2018 *Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Mardawan. 2020 *Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marini, Lisa dan Novi Tri Putri, 2020 ". "Peluang Terjadinya Pengangguran Di Provinsi Bengkulu: Seberapa Besar." *Journal Of Economic Development*, Vol. 1.
- Meisari, Etri. 2017 *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- Moloeng, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nasution, Irsan Efendi. 2021 *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*. Padangsidempuan: Bagian Organisasi Sekretariat daerah Kota Padangsidempuan.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019 *Pelatih dan Pengembangan SDM; Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurhidayanto, Rizka. 2022 *Peran Balai Latihan Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 8 tahun 2017, standar Balai Latihan Kerja, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/Permen_8_2017.pdf (Diakses 26 Juli 2022).
- Peraturan Menteri, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1, Pasal 1.
- Rahardja, Prathama dan Mandala Manurung, 2008. *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikro Ekonomi Dan Makro Ekonomi)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahman, Zainal. 2021 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: Wineka Media.
- Rosyidi, Yahya. 2017 *Efektifitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Rukiah, dan Ulan Dari Daulay. "Peran Kebijakan Fiskal dalam Mengatasi Kemiskinan di Indonesia: Tinjauan Ekonomi Syariah." *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman* 08, no. 1 2022
- Rukiah. "Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global." *Jurnal At-Tijarah* 1, no. 2 2015
- Silfiani, Mita, Sigit Ari Wijayanto, dan Agus Khazin Fauzi. 2021 "Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi." *Journal of Management Sciences*, Vol. 1, No. 2.
- Syafruddin, dkk., 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV: Rey Media Grafika.

- Syamsir. 2020 *Efektifitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugijono. 2015. "Pengembangan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Orbith* Vol. 11, No. 2.
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- . *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Tampubolon, Hotner. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Paps Sinar Sinanti.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, Cet. 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan; Bab V Pasal 13, <https://www.kemenerin.go.id/kompensasi/UU132003>. (diakses 26 Juli 2022).
- Usman, Suandi. 2020. *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Utami, Farathika Putri. 2020 "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Kemiskinan, Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Aceh." *Jurnal Samudra Ekonomika*, Vol. 4, No. 2.
- Wahyuni, Dwi. 2021. *Pemetaan Tingkat Kesehatan, Pengangguran dan Kemiskinan Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh Tahun 2017-2020 Dalam Tinjauan Maqashid Syariah*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri A-Raniry.
- Widodo, Thomas. 2021 *Perencanaan Dan Evaluasi Pelatihan*. Tangerang Selatan: CV. Makeda Multimedia Sarana.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. 2.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : ANINDA VEGA LUBIS
2. NIM : 19 402 00129
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/ Tgl. Lahir : Medan, 08 April 1998
5. Anak Ke : 2 dari 4 Bersaudara
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Status : Belum Menikah
8. Agama : Islam
9. Alamat Lengkap : Jl. Medan Batang Kuis Pasar.10 Medan Tembung
10. Telp. HP : 085261287191
11. Email : dellavegaaninda@gmail.com

II. IDENTITAS ORANG TUA ORANGTUA

1. Nama ayah : (Alm.) Pahren Lubis
2. Pekerjaan : -
3. Nama Ibu : Desmawati Tanjung
4. Pekerjaan : Wirausaha

III. PENDIDIKAN

1. Yayasan Perguruan MIS Madinatussalam (2005-2008)
2. SDN 200501 Salambue (2009-2011)
3. SMPN 29 Medan (2011-2014)
4. SMA Swasta Budisatrya Medan (2014-2017)
5. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (2019-2023)

Lampiran 1

PEDOMAN OBSERVASI

1. Untuk mengetahui Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan

Lampiran II

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pertanyaan untuk pengelola (Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja)

1. Bagaimana peran UPTD. Balai Latihan Kerja melakukan pelatihan bagi calon tenaga kerja ?
2. Apakah ada syarat pendukung bagi pelatih atau Instruktur di UPTD, Balai Latihan Kerja ?
3. Kapan saja waktu yang digunakan UPTD. Balai Latihan Kerja dalam melaksanakan pelatihan ?
4. Apa saja tahapan yang diterapkan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja dalam pemilihan peserta didik ?
5. Bagaimana UPTD. Balai Latihan Kerja melihat pemahaman para peserta pelatihan ?
6. Bagaimana peran UPTD. Balai Latihan Kerja ataupun pihak BLK membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran di kota Padangsidimpuan ?
7. Apa saja kendala yang dialami UPTD. Balai Latihan Kerja dalam melakukan penerapan pengajaran ataupun pelatihan ?
8. Apa saja kendala yang dialami oleh UPTD. Balai Latihan Kerja dalam mengembangkan kualitas SDM itu sendiri ?
9. Bagaimana tindakan UPTD. Balai Latihan Kerja Padangsidimpuan dalam mengurangi kendala yang ada ?
10. Bagaimana persiapan UPTD. Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan kualitas SDM yang berkompeten sebelum melakukan pelatihan ?
11. Bagaimana program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja terhadap peserta pelatihan ?
12. Sejauh ini bagaimana metode pendidikan dan pelatihan yang sudah diterapkan kepada peserta pelatihan ?

B. Pertanyaan Untuk Instruktur Pelatihan.

1. Bagaimana proses awal yang dilakukan oleh para Instruktur pelatihan dalam program pelatihan ?
2. Metode pembelajaran apa saja yang di terapkan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja ?
3. Metode pembelajaran seperti apa yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan kualitas SDM ?
4. Metode seperti apa yang diterapkan dalam melakukan pelatihan ?
5. Bagaimana cara para Instruktur pelatihan mengetahui/melihat bahwa pelatihan kerja yang diberikan dapat dipahami oleh para peserta pelatihan ?
6. Apa saja kendala yang dialami oleh Instruktur dalam melakukan pengejaran ataupun pelatihan ?
7. Bagaimana tindakan pelatihan atau instruktur dalam mengalami kendala yang ada ?
8. Bagaimana program pendidika dan pelatihan yang dilakukan dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan prilaku kerja terhadap peserta pelatihan ?
9. Sejauh ini bagaimana penyerapan peserta pelatihan terhadap metode pendidikan dan juga pelatihan yang sudah di terapkan ?

C. Alumni / Peserta Saat ini

1. Apa saja tahapan yang dilakukan UPTD. Balai Latihan Kerja untuk memilih peserta pelatihan ?
2. Apa alasan peserta untuk mengikuti pelatihann kerja di UPTD. Balai Latihan Kerja Padangsidimpuan ?
3. Apa yang memotivasi anda pada saat mengikuti pelatihan kerja di UPTD. Balai latihan Kerja Padangsidimpuan ?
4. Apa saja kendala yang dialami saat melakukan pembelajaran ataupun pelatihan di UPTD. Balai Latihan Kerja ?
5. Bagaimana seharusnya tindakan kita dalam mengurangi kendala yang ada

Lampiran III

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Ibu Nurmalia Siregar selaku Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.



Wawancara dengan Instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan



Wawancara dengan Instruktur UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan



Dokumentasi salah satu pelatihan yang ada di UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.



Dokumentasi salah satu pelatihan UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.



Dokumentasi salah satu pelatihan UPTD. Balai Latihan Kerja Kota Padangsidimpuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1203 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/04/2022
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

20 April 2022

Yth. Bapak/Ibu;

1. Rukiah : Pembimbing I
2. Muhammad Wandisyah R Hutagalung : Pembimbing II

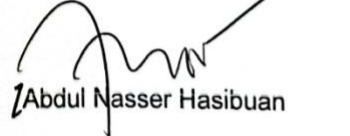
Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Aninda Vega Lubis
NIM : 1940200129
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : ~~5820~~ /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/10/2023 30 Oktober 2023
Sifat : Biasa
Lamp : 1 berkas
Hal : Mohon Izin Riset

Yth; Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Padangsidempuan

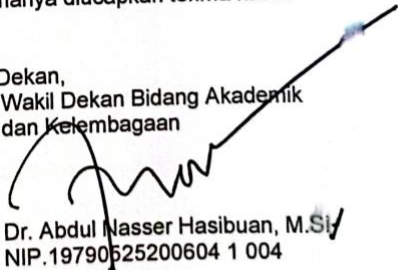
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Aninda Vega Lubis
NIM : 1940200129
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan**". Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data pendukung sesuai dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP.19790525200604 1 004

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS KETENAGAKERJAAN
UPTD BALAI LATIHAN KERJA

Jalan Ompu Sarundak Kecamatan Padang Sidempuan Hutaimbaru Kode Pos : 22725

Padangsidempuan, 22 Desember 2023

Nomor : 094/163 /2023
ifat : Penting
ial : Izin Riset

Kepada :
Yth. Sdr. Dedan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidempuan
di-

PADANGSIDIMPUAN

Sehubungan dengan surat saudara nomor 5838/Un.28/G.4c/TL.00/10/2023 tanggal 30
Oktober 2023 Hal Mohon Izin Riset.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas Bersama ini kami sampaikan bahwa benar adanya
penelitian Skripsi dengan Judul "Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber
Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidimpuan", dengan atas nama :

Nama : ANINDA VEGA LUBIS
NIM : 1940200129
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya dan kerjasamanya kami ucapkan
terimakasih.

KEPALA UPTD BALAI LATIHAN KERJA
KOTA PADANGSIDIMPUAN,



NURMALA SIREGAR, S. Sos., M.M
NIP. 198203212008012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 5839 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/10/2023
Sifat : Biasa
Lamp : 1 berkas
Hal : Mohon Izin Riset

30 Oktober 2023

Yth; Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidempuan

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Aninda Vega Lubis
NIM : 1940200129
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan**". Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data pendukung sesuai dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP.19790525200604 1 004

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS KETENAGAKERJAAN**

Jalan Willem Iskandar Sadabuan, Padangsidempuan Utara, Padangsidempuan,
Sumatera Utara 22715

Padangsidempuan, 8 Januari 2024.

Nomor : 560 / 76 / 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan
di -
Padangsidempuan

Sehubungan dengan surat saudara nomor 5839/Un.28/G.1/G.4c/
TL.00/10/2023 tanggal 30 Oktober 2023 Hal Mohon Izin Riset.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas bersama ini kami sampaikan bahwa izin
penelitian Skripsi dengan Judul "Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan
Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Padangsidempuan", dapat diberikan
kepada :

Nama	: ANINDA VEGA LUBIS
NIM	: 1940200129
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN,



Drs. RISMAN KHOLIK KARAHAP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19670418 199402 1 002

Skripsi Aninda Vega Lubis

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	9%
2	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	2%
3	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
4	moestopo.ac.id Internet Source	<1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
6	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
7	repo.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1%
8	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1%
9	Submitted to University of North Carolina, Greensboro Student Paper	<1%

0	core.ac.uk Internet Source	<1 %
1	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	<1 %
2	tocke18.wordpress.com Internet Source	<1 %
3	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
4	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
5	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
6	123dok.com Internet Source	<1 %
7	ejournal.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
8	Submitted to IAIN Padangsidimpuan Student Paper	<1 %
9	masimamgun.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	jurnal.stiesultanagung.ac.id Internet Source	<1 %
	...col.org	<1 %