

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KETERAMPILAN DAN PRODUKTIVITAS GUNA PENINGKATAN
KESEMPATAN KERJA MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)

Skripsi

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata.1 Ekonomi Islam



Oleh :

KHOFIFATUL AULIA

NIM :1805026076

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax (024) 7601291 Semarang 50158
Website: febi.walisongo.ac.id - Email: febi@walisongo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp :
Hal : Naskah Skripsi
Sdri Khofifatul Aulia

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UTN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb


Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Khofifatul Aulia
NIM : 1805026076
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)


Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Dr. Imam Yahya, M.Ag.
NIP. 197004101995031001

Semarang, 30 November 2022
Pembimbing II


Rahmat Dwi Pambudi, M.Si
NIP. 19860731201903 1008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax (024) 7601291 Semarang 50158
Website: febi.walisongo.ac.id – Email febi@walisongo.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Khofifatul Aulia

NIM : 1805026076

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Guna Peningkatan kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal 26 Desember 2022. Dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi Islam tahun akademik 2022/2023.

Semarang, 02 Januari 2023

Dewan Penguji


Ketua Sidang,


Dr. H. Maltuf Fitri, SE.MM, M.Sc.
NIP. 197410162003121003

Sekretaris Sidang


Rahmat Dwi Pambudi, M.Si
NIP. 198607312019031008

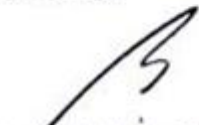
Penguji I


Dr. H. Muchammad Fauzi, S.E.MM
NIP. 197302172006041001


Penguji II


Arif Afandi, S.E., M.Sc.
NIP. 198505262015031002

Pembimbing I


Dr. Imam Yahya, M.Ag.
NIP. 197004101995031001

Pembimbing II


Rahmat Dwi Pambudi, M.Si
NIP. 198607312019031008



MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga dengan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

(Q.S At-Taubah: 105)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, karya skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya dan orang-orang yang sangat berarti dalam hidup saya, Bapak Ahmad Barozi dan Ibu Sumarti. Terima kasih atas perjuangan dalam mendidik dan mendoakan saya. Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang kalian.

ABSTRAK

BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetisi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Adanya UPTD BLK Kabupaten Demak ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan dalam masyarakat terutama tentang ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran UPTD BLK Kabupaten Demak dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas peserta pelatihan serta penerapan prinsip-prinsip bekerja menurut perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, instruktur pelatihan, peserta dan alumni pelatihan sebagai informan. Data dianalisis menggunakan analisis reduksi, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD BLK Kabupaten Demak dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan dengan keterampilan yang dimiliki berupa keterampilan dasar, keahlian teknik, keahlian interpersonal serta cara menyelesaikan masalah. Begitu pula pada peningkatan produktivitas peserta pelatihan, semakin meningkat yaitu mampu membuat produk pakaian berupa baju, rok, celana dan gamis. Yang kemudian dapat digunakan untuk berwirausaha ataupun sebagai bekal keterampilan untuk bekerja. Selain itu dalam proses pelatihan pada BLK sudah menerapkan prinsi-prinsip ekonomi Islam yaitu *kafa'ah*, *himmatul-'amal* dan *amanah*.

Kata Kunci: BLK, Keterampilan, Produktivitas, Tenaga Kerja

ABSTRACT

BLK is a place where the process of job training is held for trainees so that they are able and master a certain type and level of work competition to equip themselves to enter the job market and become independent businesses as well as a place for training to increase work productivity. The existence of the UPTD BLK in Demak Regency is expected to be able to solve problems in society, especially regarding employment, namely unemployment and the quality of the workforce. Therefore, this study aims to determine the role of the Demak District UPTD BLK in improving the skills and productivity of trainees and the application of work principles according to an Islamic economic perspective.

This study used a qualitative research method. This study uses primary data sources and secondary data sources. Collecting data using observation, interviews, and documentation. With the Head of UPTD BLK Demak Regency, training instructors, participants and training alumni as informants. Data were analyzed using reduction analysis, data presentation and data verification.

The results showed that the Demak District UPTD BLK was able to improve the skills of the training participants with the skills they possessed in the form of basic skills, technical expertise, interpersonal skills and how to solve problems. Likewise in increasing the productivity of training participants, it is increasing, namely being able to make clothing products in the form of shirts, skirts, pants and robes. Which can then be used for entrepreneurship or as a provision of skills for work. In addition, in the training process, the BLK has applied the principles of Islamic economics, namely kafa'ah, himmatul-'amal and amanah.

Keywords: BLK, Skills, Productivity, Workforce

DEKLARASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Guna Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)” adalah hasil karya saya pribadi, yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Demikian skripsi ini tidak berisi satupun ide-ide orang lain, kecuali informasi yang ada dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 29 November 2022

Deklarator,



Khofifatul Aulia

NIM. 1805026076

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

ء= ʿ	ز= z	ق= q
ب= b	س= s	ك= k
ت= t	ش= sy	ل= l
ث= ts	ص= sh	م= m
ج= j	ض= dl	ن= n
ح= h	ط= th	و= w
خ= kh	ظ= zh	ه= h
د= d	ع= ʿ	ي= y
ذ= dz	غ= gh	
ر= r	ف= f	

B. Vokal

اَ	= a
اِ	= i
اُ	= u

C. Diftong

اي = ay

او = aw

D. Syaddah (-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطب al-thibb.

E. Kata Sandang

Kata sandang (... ال) ditulis dengan al- ... misalnya الصنعة = al-shina'ah. Al- ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbuthah (ة)

Setiap ta' marbuthah ditulis dengan "h" misalnya الطبيعية المباشرة = al ma'isyah al- thabi'iyya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan anugrah serta melimpahkan banyak rahmat dan hidayah-Nya yang tak terhingga kepada penulis sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)” ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai syarat meraih gelar sarjana (S1) pada ilmu Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis sadar bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini dapat selesai atas arahan, bimbingan, serta motivasi dan doa dari semua pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Walisongo Semarang.
3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M. Ag, selaku Ketua Prodi S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
4. Nurudin, SE., MM, selaku Sekretaris program studi S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku dosen pembimbing I dan Rahmat Dwi Pambudi, MSi selaku dosen pembimbing II, yang senantiasa meluangkan waktu, saran, serta sabar memberikan pengarahan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi.
6. Dr. H. Ahmad Furqon, Lc.,MA selaku wali dosen yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.

7. Segenap dosen pengajar dan staf karyawan Prodi S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Walisongo Semarang yang telah banyak memberikan ilmunya sebagai bekal untuk masa depan.
8. Bapak Ahmad Barozi dan Ibu Sumarti selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada hentinya dipanjatkan untuk keberhasilan penulis dalam segala hal termasuk dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Hilalludin serta pihak yang bersedia menjadi Informan Penelitian serta membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman, Feni, Marwah, Ella, Gita, Putri, Anita, Syifa dan Ilmi. Keluarga besar Ekonomi Islam Angkatan 2018, khususnya EI B Yang selalu memberikan dorongan semangat dan keceriaan agar skripsi ini selesai.
11. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam skripsi ini. Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amalan baik dan mendapatkan balasan dari Allah.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan skripsi ini. Akhir harapan peneliti semoga apa yang terkandung di dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 29 November 2022

Penulis



Khofifatul Aulia

NIM.1805026076

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
DEKLARASI.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Tinjauan Pustaka.....	12
F. Kerangka Teori	15
G. Metodologi Penelitian.....	19
H. Sistematika Penulisan	24
BAB II KAJIAN TEORI.....	25
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	25
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	29
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
B. Balai Latihan Kerja	33
1. Pengertian Pelatihan	33
2. Tujuan pelatihan	36
3. Pengertian Balai Latihan Kerja	37
4. Karakteristik Balai Latihan Kerja	38
C. Keterampilan	39
1. Pengertian Keterampilan.....	40

2. Dasar-dasar keterampilan.....	42
3. Jenis- jenis keterampilan.....	42
D. Produktivitas	43
1. Produktivitas Kerja	43
2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja	45
3. Indikator Produktivitas Tenaga Kerja	46
E. Tenaga Kerja.....	48
1. Pengangguran	48
2. Kesempatan Kerja.....	49
3. Tenaga kerja	50
4. Bekerja dalam perspektif ekonomi Islam	51
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	53
A. Lokasi Penelitian	53
B. Profil UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak	53
1. Sejarah BLK	53
2. Sejarah UPTD BLK Kabupaten Demak.....	55
3. Visi dan misi UPTD BLK Kabupaten Demak	58
4. Jam Pelatihan	58
5. Struktur Organisasi UPTD BLK Kabupaten Demak.....	59
6. Kerjasama yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak	60
C. Pelaksanaan Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak	60
1. Persyaratan Pendaftaran.....	60
2. Mekanisme Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak	61
D. Program Pelatihan Balai Latihan Kerja.....	61
1. Menjahit.....	61
2. Teknik Informatika dan Komputer.....	62
3. Teknik Sepeda Motor.....	62
4. Prosesing Hasil Pertanian	63
5. Teknik Kendaraan Ringan	63
6. Las	64
7. Teknisi Ac	64
8. Tata Rias	65
E. Tata Tertib UPTD BLK Kabupaten Demak	65
1. Kewajiban Peserta Pelatihan	65
2. Larangan Peserta Pelatihan	66
3. Sanksi-sanksi	67

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Analisis Peran UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak Terhadap Keterampilan Peserta Pelatihan.....	68
B. Analisis Peran UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak Terhadap Produktivitas Peserta Pelatihan	82
C. Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Bekerja pada UPTD BLK Kabupaten Demak Menurut Perspektif Ekonomi Islam	95
BAB V PENUTUP	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	113
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	140

DAFTAR TABEL

<i>Tabel 1. 1 Jumlah Peserta Pelatihan dan Program Kejuruan UPTD BLK Kabupaten Demak Tahun 2018-2021</i>	<i>7</i>
<i>Tabel 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka Pada Kabupaten Demak Tahun 2018-2021.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabel 4.1 Kompetensi Kerja Peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Menjahit.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabel 4. 2 Jumlah Kelulusan Program Kejuruan Menjahit Tahun 2018-2021</i>	<i>93</i>
<i>Tabel 4. 3 Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Program Kejuruan Menjahit UPTD BLK Kabupaten Demak Tahun 2018-2021.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabel 4. 4 Jumlah Lulusan Berwirausaha Pada Program Kejuruan Menjahit UPTD BLK Kabupaten Demak Tahun 2018-2021</i>	<i>99</i>

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 3. 1 Program Kejuruan Menjahit</i>	<i>61</i>
<i>Gambar 3. 2 Program Kejuruan Teknik Informatika dan Komputer</i>	<i>62</i>
<i>Gambar 3. 3 Program Kejuruan Teknik Sepeda Motor.....</i>	<i>62</i>
<i>Gambar 3. 4 Program Kejuruan Prosesing Hasil Pertanian</i>	<i>63</i>
<i>Gambar 3. 5 Program Kejuruan Teknik Kendaraan Ringan.....</i>	<i>63</i>
<i>Gambar 3. 6 Program Kejuruan Las</i>	<i>64</i>
<i>Gambar 3. 7 Program Kejuruan Teknisi AC</i>	<i>64</i>
<i>Gambar 3. 8 Program Kejuruan Tata Rias</i>	<i>65</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk yang cukup besar yaitu lebih dari 270 juta jiwa. Besarnya jumlah penduduk ini ternyata menimbulkan masalah tersendiri, masalah yang paling signifikan yaitu masalah pengangguran. Masalah ini disebabkan karena struktur ekonomi yang ada saat ini belum mampu untuk menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh angkatan kerja,¹ atau kesempatan kerja belum cukup menyerap angkatan kerja yang ada. Sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran pada angkatan kerja. Salah satu cara yang digunakan untuk mengatasi masalah pengangguran adalah dengan pembangunan nasional yang berpusat pada pertumbuhan ekonomi dan sosial melalui penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja secara tepat dan memadai.

Masalah ketenagakerjaan terus-menerus menjadi perhatian dari berbagai pihak, seperti halnya pada pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu atau bahkan sentral dari pembangunan nasional, ini dikarenakan ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan tenaga pembangun bangsa yaitu sumbangsih terhadap keberhasilan pembangunan bangsa dan daerah.²

Salah satu penyebab pengangguran adalah kurangnya pendidikan dan keterampilan. Kurangnya tingkat pendidikan akan menyebabkan seseorang menjadi sulit untuk dijadikan sebagai tenaga kerja. Selain itu kurangnya keterampilan juga merupakan penyebab pengangguran, seperti dalam dunia kerja perusahaan yang memiliki lowongan pekerjaan akan membutuhkan

¹ Ema Putri Wijayanti. “ Respon Alumni Terhadap Pelatihan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Parepare”.*Skripsi*

² Wahyudi. “Analisis Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. (2019). hal. 3.

tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dengan posisi yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja. Tapi itu menjadi kendala ketika perusahaan membutuhkan beberapa tenaga kerja dengan keterampilan tinggi. Secara otomatis, hanya akan ada beberapa pelamar yang memiliki kesempatan.³ Hal ini disebabkan jarang pelamar yang memiliki banyak keterampilan untuk mendukung posisi dalam suatu perusahaan.

Besarnya angka pengangguran saat ini bukan hanya disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan oleh rendahnya kualitas dan kompetensi antar angkatan kerja.⁴ Maka dari itu pemerintah melakukan upaya dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan salah satunya dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan cara latihan untuk pengembangan profesionalisme tenaga kerja, selain itu dengan mencoba latihan magang di tempat kerja, dan cara yang sangat ampuh untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat dan juga menyesuaikan bakat yang dimiliki masyarakat terutama generasi muda dengan usaha, baik itu melalui pendidikan formal, kursus, ataupun lainnya.

Pelatihan sebagai salah satu sistem pembinaan profesional merupakan suatu alternatif positif dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pelatihan merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kognisi, afeksi, dan psikomotor dan mewujudkan profesionalisme yang tertuang di dalam struktur program pelatihan itu

³ Maria Ulfah. "Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pemberdayaan Keterampilan Kerja, Peningkatan Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Pada Generasi Muda (Studi Kantor BLK Provinsi Jambi)". *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*. (2019), hal. 1.

⁴ Ema Putri Wijayanti. "Respon Alumni Terhadap Pelatihan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Parepare" *Skripsi Sekolah Tinggi Agama Negeri (STAIN) Parepare*. (2018), hal. 2.

sendiri.⁵ Sehingga para peserta pelatihan dapat bersaing di pasar kerja.⁶ Seperti yang kita ketahui bahwa persaingan dalam dunia itu sangat ketat, tidak hanya penduduk lokal saja melainkan persaingan dengan penduduk global. Seperti hanya pada saat awal *Covid-19* dimana banyak tenaga kerja yang terkena PHK (pemutusan hubungan kerja) sedangkan pemerintah mengizinkan TKA (tenaga kerja asing) masuk ke Indonesia.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam negeri ikut membuka peluang masuknya tenaga kerja asing kedalam negeri. Tenaga kerja asing sulit dibendung, ini dikarenakan mereka memiliki sikap disiplin dan semangat kerja yang tinggi selain itu juga adanya kebijakan dunia internasional yang membuka peluang tenaga kerja lintas negara.⁷ Pada akhirnya manajemen sumber daya manusia harus bekerja keras untuk merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan, karena persaingan bukan hanya dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Kebutuhan sumber daya manusia yang benar-benar siap baik kuantitas maupun kualitas pada saat dibutuhkan merupakan salah satu dari tujuan perencanaan sumber daya manusia.

Manusia sebagai khalifah di muka bumi diharapkan oleh Allah dapat memakmurkan bumi dengan memanfaatkan tanah dan alam. Muhammad Syawqi Al-Fanjari mengemukakan bahwa motivasi ekonomi dalam islam antara lain untuk memenuhi kebutuhan hidup (*al-had al-khifayah*) bagi setiap muslim.⁸ Allah memuliakan manusia dengan memberikan potensi dan akal sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, dengan ilmu pengetahuan inilah manusia dapat mengeksplorasi, mengolah, memproduksi berbagai sumber daya alam yang Allah peruntukkan dan tundukan untuk kepentingan umat manusia dalam proses produksi sumber daya manusia (tenaga kerja).

⁵ Riana Susanti, "Peningkatan Kualitas Lulusan Balai Latihan Kerja Purworejo Melalui Program *On The Job Training*" *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (2018), hal.19

⁶ Riana Susanti, "Peningkatan Kualitas Lulusan Balai Latihan Kerja Purworejo Melalui Program *On The Job Training*" *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (2018), hal.21

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 61

⁸ Ami Ade Maesyarah, Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. (2018), hal. 34-35

Pada Kabupaten Demak yang menjadi permasalahan adalah dalam sumber daya manusianya sendiri, dimana untuk sebagian besar masyarakat Kabupaten Demak kurang memanfaatkan adanya balai latihan kerja, mereka meyakini hidup itu sudah diatur oleh Allah SWT. Rezeki pun sudah ada pembagiannya masing-masing pada setiap orang. Maka dari itu minat masyarakat Kabupaten Demak terhadap adanya Balai Latihan Kerja masih rendah, selain itu juga dikarenakan lokasinya yang berada pada pusat kota sehingga masyarakat yang berada di pinggiran kota merasa lokasinya terlalu jauh yang menyebabkan mereka enggan untuk mengikuti program pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak. Padahal dalam Islam Pun menganjurkan untuk ummatnya agar selalu bekerja dan berusaha seperti yang tertera dalam Al-qur'an surah Al A'raf ayat 10 yang berbunyi:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi itu (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur*” (Q.S. Al A'raf : 10). Selain itu juga dijelaskan dalam Quran Surah Al Jumu'ah ayat 10, Allah SWT berfirman ;

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :”*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah banyak-banyak supaya kamu beruntung*”. (Q.S Al Jumu'ah : 10)

Dari ayat-ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan, hanya saja manusia yang malas untuk berusaha untuk keluar dari belenggu yang menjratnya.⁹ Apabila manusia berusaha dengan gigih maka akan ada jalan keluarnya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh para pengangguran adalah dengan mengikuti program pelatihan dan pembinaan. Dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan

⁹ Karimuddin. “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh). *Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.* (2019), hal. 4.

produktivitas sehingga kualitas sumber daya manusia pun meningkat. Program pelatihan dan pembinaan ini bisa didapat pada UPTD BLK Kabupaten Demak. Sehingga untuk para calon tenaga kerja sudah mempunyai bekal berupa keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga strategis yang diharapkan dapat ikut memecahkan permasalahan dalam masyarakat terutama tentang ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja,¹⁰ Balai latihan kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan.¹¹ Kondisi potensi UPTD BLK Kabupaten Demak yang tersedia saat ini terutama dari unsur kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana sudah memadai sebagai unit pelatihan kerja.

UPTD BLK Kabupaten Demak sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang mempunyai wilayah kerja di Kabupaten Demak harus pula melaksanakan visi dan misi Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak secara umum. Untuk Balai Latihan Kerja ini merupakan salah satu program dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, yang diatur dalam Peraturan Bupati Demak No. 49 Tahun 2016, pada peraturan tersebut dituliskan pada bagian ketiga, Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan Dan Produktivitas. Itu diatur pada pasal 12 sampai 17 yang membahas tentang: Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengoordinasian dan pengendalian kegiatan penyaluran dan

¹⁰ Riana Susanti, "Peningkatan Kualitas Lulusan Balai Latihan Kerja Purworejo Melalui Program *On The Job Training*" *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (2018), hal.24.

¹¹ Ami Ade Maesyarah, "Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)". *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. (2018), hal. 2.

penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.¹² Sesuai dengan isi pasal 12.

Melalui program-program pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak para peserta pelatihan dapat memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya sehingga penyedia lapangan kerja akan merasa puas akan hasil kerja yang dilakukan. Dalam hal ini, masyarakat Demak masih banyak yang belum bisa menjangkau program-program pelatihan yang disediakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak diantara penyebabnya yaitu lokasi, sehingga masyarakat yang berada di pinggiran kota merasa enggan untuk mengikuti program pelatihan pada BLK karena lokasinya yang jauh. Selain itu juga terbatasnya kuota peserta pelatihan, dikarenakan anggaran dana yang diberikan daerah maupun pusat hanya mencukupi untuk mengadakan pelatihan dengan jumlah peserta yang ditentukan. Jumlah peserta pada UPTD BLK Kabupaten Demak dapat dilihat pada tabel dibawah:

¹² Peraturan Bupati Demak No. 49 Tahun 2016. (Bagian ketiga: Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan Dan Produktivitas). Pasal 12 – 17.

Tabel 1. 1
Jumlah Peserta Pelatihan dan Program Kejuruan
UPTD BLK Kabupaten Demak Tahun 2018-2021

PELATIHAN													
NO	KEJURUAN	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		APBD Total	APBN Total	Grand Total	APBD Total	APBN Total	Grand Total	APBD Total	APBN Total	Grand Total	APBD Total	APBN Total	Grand Total
1	Desain Grafis					32	32	32	32	64	64		64
2	Operator Komputer		96	96							64		64
3	Menjahit	16	112	128	32	176	208	80	48	128	160	32	192
4	PHP	16	64	80							80		80
5	Tata Rias Pengantin	16	32	48							64		64
6	TKR (POKIR)										48		48
7	TKR		64	64	32	32	64	32	16	48		32	32
8	TSM		32	32	16	112	128	32	16	48	16	32	48
9	Practical Office Advance				48	64	112	32	16	48		32	32
10	Teknik Refrigerasi	16	32	48	16	32	48	32	16	48	16	32	48
11	Pembuatan Roti dan Kue				16	48	64	32	16	48		48	48
12	Las		32	32	16	64	80		32	32	16	32	48
13	Tata Rias Kecantikan				16	64	80	32	32	64		16	16
14	Desainer Grafis Muda											16	16
15	Teknik Telepon Seluler	16		16	16	16	32	16		16			
16	Skill For Future					64	64						
Grand Total		80	464	544	208	704	912	320	224	544	528	272	800

Sumber: Data Jumlah Peserta dan Program Kejuruan UPTD BLK Kabupaten Demak
Tahun 2018-2021

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah peserta yang ikut dalam pelatihan mulai pada tahun 2018 sampai tahun 2021. Dapat dilihat dari tahun ke tahun peserta pelatihan berubah-ubah, dari tahun 2018 sebanyak 544

peserta pelatihan dengan 9 program kejuruan, tahun 2019 sebanyak 912 peserta pelatihan dengan 11 program kejuruan, tahun 2020 sebanyak 544 peserta pelatihan dengan 10 program kejuruan dan pada tahun 2021 sebanyak 800 peserta pelatihan dengan 15 program kejuruan. Dibandingkan dengan BLK Ponorogo jumlah pesertanya masih UPTD BLK Kabupaten Demak masih sangat sedikit, pada tahun 2018 sendiri jumlah peserta pelatihan di BLK Ponorogo mencapai 1764 peserta pelatihan, tahun 2019 terdapat 2000 peserta pelatihan dan pada tahun 2020 terdapat 688 peserta pelatihan¹³. Hal ini dikarenakan besarnya APBN dan APBD hanya cukup untuk membuka program pelatihan dengan kapasitas 544 peserta per tahun.

Banyaknya jumlah peserta pelatihan pada tahun 2018 dikarenakan pada waktu itu masyarakat masih belum menyadari pentingnya program pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia selain itu juga karena anggaran yang diterima hanya cukup untuk membuka kelas untuk 544 peserta pelatihan, pada tahun 2019 dengan jumlah pelatihan terbanyak dimana masyarakat kabupaten Demak mulai menyadari pentingnya pelatihan, sedangkan pada tahun 2020 peserta pelatihan turun itu dikarenakan adanya *culture shock* karena *covid-19* dimana pada awal tahun 2020 wabah *covid-19* masuk di Indonesia sehingga UPTD BLK Kabupaten Demak tidak dapat beroperasi secara optimal, dan pada tahun 2021 program pelatihan itu sangat diperlukan karena adanya persaingan yang ketat antar calon pekerja sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing dipasar kerja maka ditambahlah program pelatihan menjadi 15 program kejuruan.

Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak ini terdapat beberapa program kejuruan yang dapat diikuti oleh masyarakat yang mengikuti pelatihan. Adapun kejuruan yang dilaksanakan pada 4 tahun terakhir diantaranya: desain grafis, operator komputer, penjahitan, proses hasil pertanian, tata rias pengantin, teknik kendaraan ringan, garment apparel, teknik kendaraan ringan, teknik sepeda motor, practical office advance,

¹³ Rizka Nurhidayanto, "Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran". *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (2021)*, hal. 67

teknik refrigerasi pembuatan roti dan kue, las, tata rias kecantikan, desainer grafis muda, teknik telepon seluler dan skill for future. Dengan penjahitan sebagai program unggulan kejuruan.

Untuk jumlah tenaga kerja di Kabupaten Demak terkhusus pada bidang industri menunjukkan angka yang berbeda-beda. Pada tahun 2019 terdapat 11.611 tenaga kerja, dilanjutkan pada tahun 2020 terdapat 11.604 tenaga kerja dan pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Demak meningkat sangat tinggi yaitu 64.202.¹⁴ Hal ini dikarenakan pada tahun 2021 industri-industri sudah mulai bangkit kembali karena adanya pandemi, selain itu juga banyak industri-industri baru yang membuka lebar para calon tenaga kerja masuk di dalamnya. Hal ini juga mempengaruhi tingkat pengangguran karena banyaknya penyerapan tenaga kerja.

Tabel 1. 2
Tingkat Pengangguran Terbuka Pada Kabupaten Demak
Tahun 2018-2021

Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Demak	Tahun	Persen
	2018	7.03
	2019	5.42
	2020	7.31
	2021	5.28

Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah (tingkat pengangguran terbuka tahun 2018-2021)

Adanya UPTD BLK Kabupaten Demak ini diharapkan agar tenaga kerja saat ini memiliki masa depan yang cerah dalam menghadapi jumlah pengangguran terbuka, pada tahun 2021 pengangguran terbuka yang ada di Kabupaten Demak sebesar 5,28%.¹⁵ Dibandingkan dengan tahun 2020 sebesar 7,31%, angka pengangguran terbuka menurun dengan signifikan. Selain itu juga diharapkan agar BLK dapat melihat kebutuhan pasar dalam

¹⁴ BPS Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/07/23/1973/jumlah-industri-dan-tenaga-kerja-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2019-2022.html>. (diakses pada 08 Agustus 2022, jam 12.26 WIB)

¹⁵ Poskota. “Capai IPM Kabupaten Demak 72,57 dan Berhasil Kendalikan Angka Pengangguran” <https://jateng.poskota.co.id/2022/03/25/capaian-ipm-kabupaten-demak-7257-dan-berhasil-kendalikan-angka-pengangguran/amp>. (diakses pada 30 Maret 2022, jam 19.40 WIB)

rangka mencetak tenaga kerja dan calon wirausahawan baru yang berkualitas serta berkompeten di bidangnya sehingga mampu bersaing di dunia kerja.

Dengan adanya sebuah Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya. Sehingga seiring dengan perkembangan zaman dan penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja selalu ditingkatkan.

Tetapi ada beberapa penelitian yang tidak sesuai dengan yang dijelaskan diatas seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Ade Rahmadilla Shalsabillah¹⁶ diperoleh kesimpulan bahwa Balai Latihan Kerja Kota Jambi belum cukup efektif dalam mengurangi pengangguran dikarenakan adanya penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lowongan pekerjaan, sehingga jumlah pengangguran semakin meningkat terlebih pada saat terjadinya pandemi Covid-19. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh M. Fajar Asshiddiq.S¹⁷ juga memperoleh kesimpulan bahwa mutu dari lulusan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum baik, ini dikarenakan kebanyakan dari materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan yang membutuhkan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)”.

¹⁶ Ade Rahmadilla Shalsabillah, “Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Masa Pandemi Di Kota Jambi”. *Penelitian (Fakultas Politik Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinagor Jawa Barat, 2021)*

¹⁷ M. Fajar Asshiddiq. S, “Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang” *Penelitian (Fakultas Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2016)*

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pelatihan kerja yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak dalam meningkatkan keterampilan kerja pada program kejuruan menjahit?
2. Bagaimana peran pelatihan kerja yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak dalam peningkatan produktivitas peserta pelatihan pada program kejuruan menjahit?
3. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip bekerja peserta pelatihan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak menurut perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran pelatihan kerja yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak dalam meningkatkan keterampilan menjahit peserta pelatihan.
2. Untuk mengetahui peran pelatihan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak dalam meningkatkan produktivitas peserta pelatihan pada program kejuruan menjahit.
3. Untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip bekerja peserta pelatihan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak menurut prespektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan dengan peningkatan potensi keterampilan dan produktivitas kerja melalui UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak.

- b) Memberikan wawasan dan pengetahuan penulis mengenai peran Balai Latihan Kerja Terhadap Peningkatan Keterampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Masyarakat
 - c) Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literatur atau bahan informasi lainnya.
2. Manfaat praktis
- a) Bagi BLK, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai peran BLK terhadap peningkatan keterampilan dan produktivitas guna peningkatan kesempatan kerja masyarakat di daerah Demak.
 - b) Bagi masyarakat, penelitian ini memberikan informasi tentang peranan BLK dalam meningkatkan kualitas SDM sehingga menekan angka pengangguran.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk membantu peneliti menyajikan penelitian-penelitian terdahulu. Peneliti menggunakan telaah literatur/kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Riska Nurhidayanto¹⁸ pada tahun 2021 yang berjudul ‘Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran’ berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti memperoleh kesimpulan BLK Ponorogo cukup berperan baik dalam mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Ponorogo. Dengan konsistensi pelaksanaan program-program BLK dari sosialisasi, proses pelatihan sampai pada tahap pendampingan merupakan strategi yang dilakukan BLK Ponorogo untuk mencapai tujuannya, yaitu untuk penyerapan tenaga kerja industri maupun usaha mandiri. Adapun program-program BLK Ponorogo adalah; disediakan nya kios 3in1, pengiriman alumni ke perusahaan, diadakannya job market fair yang diadakan rutin setiap tahun, serta pendampingan berupa moril dan

¹⁸ Riska Nurhidayanto, “Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. (2021)

materil. Dari semua program pada BLK Ponorogo mampu menghantarkan alumninya ke dunia kerja dengan persentase sebesar 70,2%.

2. Skripsi yang ditulis oleh Wahyudi¹⁹ tahun 2019 dengan judul ‘Analisis Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar’ berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh kesimpulan bahwa BLK Kota Makassar berperan aktif dalam penyerapan tenaga kerja. Dimana BLK Kota Makassar telah melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan atau instansi untuk penyerapan tenaga kerja bagi para peserta pelatihan, dengan dibekali keterampilan pengetahuan dan sikap perilaku bekerja sehingga mampu bersaing di dunia kerja. Dengan penyerapan tenaga kerja yang besar maka dapat mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi di kota Makassar.
3. Jurnal yang ditulis oleh Arwani Ahmad²⁰ tahun 2014 dengan judul ‘Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan’ pada penelitian tersebut didapatkan hasil Penelitian lapangan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa peran Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya BLKI Samarinda peserta pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan akan mendapatkan sertifikasi serta penempatan kerja.

¹⁹ Wahyudi, “Analisis Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. (2019)

²⁰ Arwani Ahmad, Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan. *Journal Ilmu Pengetahuan*. (2014)

4. Skripsi yang ditulis oleh Karimuddin²¹ pada tahun 2019 yang berjudul ‘Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh)’ dalam penelitian ini peneliti mengemukakan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh BLK termasuk kategori berhasil dan berjalan dengan lancar, yang dibuktikan dengan para lulusan pelatihan dari BLK mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya selama proses pelatihan di BLK ataupun membuka usaha sendiri. Ini dikarenakan sistem pelatihan yang dilakukan oleh BLK menggunakan metode yang terstruktur secara sistematis, menyenangkan, dan mudah diikuti sesuai dengan pedoman standar nasional. Dengan materi yang diberikan sekitar 25% teori dan 75% Praktek. Pada BLK Kota Banda Aceh memiliki kendala berupa ketersediaan fasilitas yang masih terbatas, jumlah kelas yang terbatas sehingga jumlah peserta pelatihan pun terbatas.
5. Skripsi yang ditulis oleh Rian Nazarudin²² pada tahun 2018 yang berjudul ‘Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung Ditinjau Dari Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung), dalam penelitian ini Peneliti menyampaikan bahwa dengan adanya BLK memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan potensi angkatan kerja, dimana para peserta pelatihan yang sudah lulus dari BLK siap untuk memasuki lowongan-lowongan di pasar kerja dengan dibekali keterampilan dan keahlian agar lebih siap dan memenuhi kualifikasi pasar kerja, baik bekerja di perusahaan, mengikuti usaha kecil

²¹ Karimuddin, “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Banda Aceh). *Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Prodi Pengembangan Masyarakat Islam (2019)*.”

²² Rian Nazarudin, Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung Ditinjau Dari Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. (2018)

perorangan maupun menciptakan usaha mandiri, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.

6. Skripsi yang ditulis oleh Ami Ade Maesyarah²³ pada tahun 2018 yang berjudul ‘Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalinda)’, pada penelitian ini peneliti mendapatkan hasil bahwa peranan dari BLK Kalinda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan dengan efektif hal ini disebabkan karena dana yang terbatas, kurangnya minat masyarakat, terbatasnya dana pelatihan, ruang pelatihan dan alat-alat pelatihan. Akan tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalinda belum berjalan secara efektif atau kurang maksimal itu sudah mampu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada fokus pembahasannya dimana pada penelitian ini lebih fokus pada peran UPTD BLK Kabupaten Demak terhadap manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mencetak para alumni pelatihan yang berkualitas, terutama pada bidang keterampilan serta produktivitas peserta pelatihan kejuruan penjahitan. Yang mana pada saat ini perusahaan mencari calon tenaga kerja yang berkualitas. Dengan ini maka para alumni pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak dapat bersaing pada pasar kerja.

F. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor produksi yang berperan aktif, karena kekayaan alam tidak akan berguna jika tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh sebab itu setiap perusahaan seharusnya

²³ Ami Ade Maesyarah, Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. (2018).*

memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi.²⁴ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²⁵

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu menghasilkan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.²⁶ Apabila kualitas sumber daya manusia rendah maka produktivitas pun menjadi rendah. Jika produktivitas rendah maka pendapatan masyarakat pun juga rendah. Dengan rendahnya pendapatan, maka masyarakat tidak dapat menikmati pendidikan yang lebih tinggi ataupun kesehatan yang lebih baik, sehingga mereka pun tidak dapat untuk membangun dirinya sendiri.²⁷ Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan baik itu dari segi kuantitas maupun sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan bersama.

Karena pentingnya peran sumber daya manusia maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan yang secara lebih detail dikemukakan oleh De Cenzo dan Robbins yang menyatakan bahwa: *Human resources management is the part of the organization that is concerned with the "people" or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and*

²⁴ Norvadewi. Manajemen Sumber Daya Insani dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis. Vol 1.* (2017), hal. 113

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Aksara, 2005), hal. 10

²⁶ Norvadewi. Manajemen Sumber Daya Insani dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis. Vol 1.* (2017), hal. 114

²⁷ Hasan Aedi, *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Prespektif Islam Sebuah Studi Komparasi*, (yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 77.

appraising”. (manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang berkaitan dengan “orang” atau aspek sumber daya manusia (tenaga kerja) dari posisi manajemen, termasuk di dalamnya rekrutmen, skrining, pelatihan, penghargaan dan penilaian)²⁸.

Dalam hal pelatihan Michael J. Jucius mengemukakan : “*The term training is used here to indicate any process by which the aptitudes, skill, and abilities of employed to perform specific jobs are increased*” (Istilah latihan yang digunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga strategis yang diharapkan dapat ikut memecahkan permasalahan kependudukan terutama ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja. Tujuan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan balai pelatihan adalah untuk memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kerja bagi pemuda putus sekolah atau tamatan pendidikan sekolah yang belum memiliki kemampuan untuk bekerja.²⁹

Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri

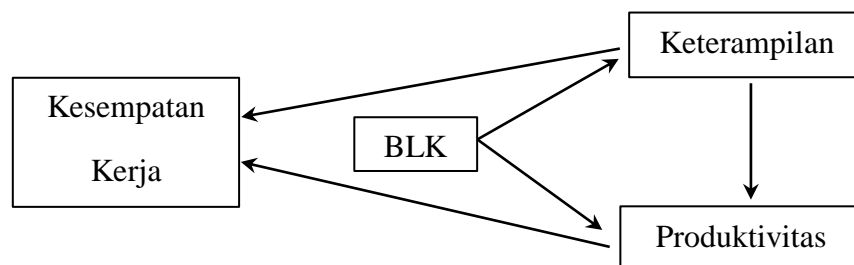
²⁸ Muhdar HM, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020), hal. 18

²⁹ Sunarto, *Manajemen Pemasaran 2*. (Yogyakarta: Aditya Media. 2006), hal. 86

maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.³⁰

Ini berarti untuk meningkatkan kesempatan kerja maka yang terlebih dahulu menjadi fokusnya adalah sumber daya manusianya, sehingga dibutuhkan lah suatu manajemen sumber daya manusia sebagai alat untuk memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memunculkan potensi pada SDM salah satunya dengan cara pelatihan dan pengembangan, yang bisa didapatkan melalui BLK. Dengan harapan BLK dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas peserta pelatihan serta membuka peluang kerja bagi peserta pelatihan. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.³¹ Sehingga peserta pelatihan yang sudah menyelesaikan latihannya dapat bersaing dalam dunia kerja.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan peran Balai Latihan Kerja Sebagai Berikut:



Dari gambaran diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa dengan mengikuti pelatihan pada Balai Latihan Kerja maka peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilan serta produktivitasnya dan membuka peluang kerja. Tingginya produktivitas dan kualitas sumber daya manusia akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kesulitan untuk mendapatkan

³⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1. (n.d.).

³¹ Feri Syahdan, *Hubungan Antara Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja*. *Psikoborneo*, Vol. 5, No. 1 (2017), hal. 83.

pekerjaan yang diinginkannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan produktif yang dapat diambil pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja. Sehingga kesempatan kerja untuk para peserta pelatihan pada BLK meningkat.

G. Metodologi Penelitian

A. Jenis Dan Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data secara deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan melalui wawancara dari orang-orang serta perilaku yang dapat diamati.³² Penelitian kualitatif termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*), penelitian ini dipilih karena peneliti ingin leluasa menggali data yang diinginkan sehingga kebenaran mengenai suatu peristiwa yang diteliti nampak dengan jelas. Yang kemudian melalui pendekatan ini peneliti dapat memberikan gambaran mengenai peran balai latihan kerja dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas guna peningkatan kesempatan kerja masyarakat yang berada pada UPTD BLK Kabupaten Demak.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Pada penelitian ini, peneliti diharuskan terjun langsung ke lokasi atau sumber objek penelitian yaitu pada UPTD BLK Kabupaten Demak. Penelitian lapangan ini dipilih karena peneliti ingin menggali informasi secara mendalam dengan melibatkan sumber objek penelitian bersama dengan komponen di dalamnya. Selain itu, ketersediaan sumber data sekunder yang terbatas secara tidak langsung mengindikasikan bahwa jalan satu-satunya untuk memperoleh data yang relevan adalah dengan menerapkan jenis penelitian ini. Objek dalam penelitian ini adalah peran balai latihan

³² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Komponen MKDK*, (Jakarta: Reneka Cipta, 2010), hal. 36.

kerja dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas guna peningkatan kesempatan kerja masyarakat yang berada pada UPTD BLK Kabupaten Demak. Sedangkan subjek penelitian yang dipilih adalah Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, instruktur Pelatihan, peserta dan alumni UPTD BLK Kabupaten Demak. Peneliti akan menggali informasi menggunakan teknik pengumpulan data seperti: observasi, wawancara dan dokumentasi pada subjek penelitian tersebut.

B. Sumber dan Jenis Data

- 1) Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan sebagai dasar kajian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini pelaksanaan program-program pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Demak dalam perannya terhadap keterampilan dan produktivitas pekerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja masyarakat.
- 2) Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan³³. Subjek dari penelitian ini adalah Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, Instruktur pelatihan, peserta dan alumni pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Sumber data primer adalah subjek penelitian secara langsung yang memberikan informasi tentang pembahasan penelitian kepada pengumpul data.³⁴ Data primer diperoleh langsung dari daftar pertanyaan yang disebar

³³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2010), hal.173.

³⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hal. 104

melalui wawancara langsung kepada Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, Instruktur pelatihan, peserta dan alumni pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Demak, Yang ditujukan sebagai informan yang memiliki kekuasaan, pengetahuan, dan kemauan untuk berbagi informasi dengan penulis dalam meneliti objek yang diteliti.³⁵

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang memberikan data tidak secara langsung kepada penulis. Data sekunder diperoleh dari pihak lain atau dari berbagai referensi,³⁶ misalnya data yang diperoleh dari dokumen UPTD BLK Kabupaten Demak, literatur, jurnal, buku-buku, penelitian sebelumnya dan data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat diperoleh melalui:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat dan mendengarkan apa yang dilakukan dan diperbincangkan oleh masyarakat dalam aktivitas sehari-hari.³⁷ Peneliti mengamati peristiwa yang terjadi selama peneliti berada di lokasi penelitian. Pengamatan ini difokuskan pada peranan UPTD BLK Kabupaten Demak terhadap keterampilan dan produktivitas pekerja sehingga dapat meningkatkan

³⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hal. 25

³⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hal. 104

³⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 73-74.

kesempatan kerja masyarakat. Yang kemudian peneliti mencatat hal-hal penting yang berkaitan dengan tema penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab, sehingga dapat diarahkan dengan suatu topik tertentu.³⁸ Wawancara dilakukan peneliti untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya mengenai suatu objek kajian atau penelitian yang didapat dari subjek penelitian yaitu Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, Instruktur pelatihan, peserta dan alumni pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak. Informasi tersebut diharapkan dapat menjadi pertimbangan mengelompokkan suatu objek atau pandangan mengenai orang, peristiwa, kegiatan, pengalaman, motivasi dan sebagainya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dilakukan dengan pengumpulan berkas-berkas penting selama kegiatan pelatihan berlangsung seperti halnya gambar pelaksanaan, surat-surat keputusan, file-file lembaga dan sebagainya.

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah untuk kemudian dijadikan susunan yang padu dalam penelitian kualitatif. Setelah data terkumpul, peneliti akan melakukan pemilahan dan penyusunan klasifikasi data. Mana data yang memang diperlukan dalam menunjang kasus ini, dan mana yang tidak menunjang data ini. Kemudian setelah dilakukan proses pemilahan, akan dilakukan pemberian kode data untuk membangun kinerja analisis data. Setelah itu melakukan pendalaman data dan langkah terakhir adalah melakukan analisis data sesuai dengan konstruksi pembahasan hasil

³⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 316.

penelitian nantinya. Dalam melakukan analisis data adalah dengan cara reduksi data, lalu data disajikan dan dari data yang disajikan tersebut ditarik kesimpulan.

D. Teknik Analisis Data

Pada teknik analisis data peneliti menggunakan analisis Milles dan Haberman.³⁹ Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu: reduksi data, lalu data disajikan dan dari data yang disajikan tersebut ditarik kesimpulan/ verifikasi.

1. Reduksi

Peneliti akan mengelola, mengelompokkan, memilah, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi. Data yang ada dapat disederhanakan melalui seleksi ketat, melalui ringkasan ataupun uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola dan sebagainya. Peneliti juga akan mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat sehingga dapat diketahui data mana yang akan dipakai menurut tingkat kesesuaian dan kepentingannya.

2. Penyajian (*Display*)

Peneliti akan memaparkan data berisi tentang informasi yang dihasilkan dari kegiatan yang telah dikumpulkan melalui hasil pengamatan ataupun hasil wawancara (dengan narasumber yang dianggap berperan penting dalam proses pengumpulan data) serta deskripsi informasi lainnya (pelaksanaan, surat-surat keputusan, file-file lembaga, foto, rekaman video dan sumber publikasi lainnya).

3. Kesimpulan/verifikasi

Dalam kesimpulan ini peneliti memberikan data paling *kredibel* berdasarkan data yang diperoleh saat pengumpulan

³⁹ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), hal. 16.

data. Kesimpulan ini akan digunakan sebagai data inti dari proses penelitian yang telah dilakukan kemudian akan divalidasi dan dikombinasikan dengan teori yang relevan.

H. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini ditulis per-bab. Dengan sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori-teori bersangkutan dengan penelitian. Mengenai manajemen sumber daya manusia, balai latihan kerja, keterampilan, produktivitas dan kesempatan kerja.

BAB III Gambaran Umum UPTD BLK Kabupaten Demak

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan temuan peneliti dengan mendeskripsikan tentang hasil penelitian yang memaparkan gambaran umum penelitian yang dilakukan, yaitu pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Demak dalam perannya terhadap keterampilan dan produktivitas guna peningkatan kesempatan kerja masyarakat.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi penjabaran hasil analisis Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Demak dalam perannya terhadap keterampilan dan produktivitas guna peningkatan kesempatan kerja masyarakat.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari penelitian yang dilakukan dan juga saran dari peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan individu yang ada di sebuah organisasi.⁴⁰ Ada dua alasan yang mendasari ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial. Serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.⁴¹ Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, melainkan pada apa yang sumber manusia hasilkan.

Adapun Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴² Dimana pokok dari sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan pokok dari manusia adalah perlakuan konstibusi terhadapnya, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas dan keterampilan hidupnya. Pada dasarnya SDM merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada juga ahli yang menyamakan SDM dengan *manpower* (tenaga kerja).⁴³

Istilah sumber daya manusia sering dikaitkan dengan kemampuan dan kemahiran manusia. Sumber daya manusia atau juga disebut tenaga kerja (*labour*) atau sumber manusia, yaitu salah satu dari faktor-faktor pengeluaran yang terdiri dari manusia (tenaga kerja), mesin dan modal.

⁴⁰ Deni Nuryadin, Tohirin dan Ilhamdi, *perilaku Organisasi Modern dilengkapi Prespektif Islam* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2019), hal. 11

⁴¹ Muhdar HM, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020), hal. 13

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2015), hal. 4

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2015), hal. 3

Konsep sumber daya manusia juga melibatkan investasi terhadap sumber manusia, dari ini setiap individu tidak hanya wajib berilmu pengetahuan saja melainkan lebih penting dalam memiliki kemahiran individu (KI) yang terbaik dalam menjamin kualitas dari modal insan terbaik.⁴⁴ Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diraih dengan melakukan program pelatihan yang ada pada Balai Latihan Kerja.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya yang ada di muka bumi, dimana manusia diciptakan Allah SWT sebagai makhluk yang berakal budi yang harus menjaga, melestarikan serta memanfaatkan setiap sumber daya yang ada sebagai sarana untuk mensejahterakan setiap manusia di bumi. Karena Allah menciptakan makhluk dan alam semesta di bumi itu ditujukan untuk umatnya dalam menjalankan kehidupannya agar hidup sejahtera.⁴⁵

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat sesuai dengan posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi atau perusahaan yang membutuhkannya.⁴⁶ Menurut Malyu S.P Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁴⁷ Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar

⁴⁴ Faris Ibrahim, "Studi Kasus Pengembangan Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang". *MUNAZAMA : Journal Of Islamic Management and Pilgrimage Vol.1, No.2.* (2021), hal. 2

⁴⁵ Jeni Devi Anjelina, dkk, "Analisis Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil". *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah Vol.1, No.1.* (2021) hal. 121

⁴⁶ Sri Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hal. 5.

⁴⁷ Malyu S.P Hasibuan, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Aksara, 2005), hal. 10

pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.⁴⁸

Sedangkan Hani Handoko mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi perusahaan. Demikian pula, Henry Simamora mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.⁴⁹

Secara ringkas pernyataan dari pakar di atas pada dasarnya menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. De Cenzo dan Robbins yang menyatakan bahwa: *Human resources management is the part of the organization that is concerned with the "people" or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*". (manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang berkaitan dengan "orang" atau aspek sumber daya manusia (tenaga kerja) dari posisi manajemen, termasuk di dalamnya rekrutmen, skrining, pelatihan, penghargaan dan penilaian).⁵⁰ Teori manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Dimana akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri

⁴⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (cet. 2) (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 1.

⁴⁹ Reny Mayangsari, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan di Esge T-Shirt and Screen Printing Ponorogo". *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. (2021). hal. 15.

⁵⁰ Muhdar HM, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020), hal. 18

yang dapat dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Untuk MSDM, proses penilaian kinerja dapat menunjukkan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningkatkan kinerja. Menurut Nawawi⁵¹ dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja ada dua:

- (1).Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang dari pengalaman kerja
- (2).Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu dapat bekerja dengan usaha maksimum.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi. Sistem kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi para karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi meliputi: upah potongan (*picecewotk*), komisi, bonus, bagian laba dan bagi produksi. kompensasi umumnya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individu, dan dapat juga diberikan kepada kelompok.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun kelompok. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Kompetensi tenaga

⁵¹ Nawawi Hadari, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), hal. 97

kerja diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan.

4. Komitmen pegawai

Komitmen diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu. Komitmen dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu: visibilitas, ketegasan, keteguhan perilaku dan kemauan pribadi yang mengikat tenaga kerja pada tindakannya. Tenaga kerja yang berkomitmen menunjukkan perilaku bertanggung jawab secara sosial, memberikan kontribusi kepada masyarakat, dan kepeduliannya pada nilai-nilai serta sesama tenaga kerja semakin meningkat.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang dan membujuk anggota organisasi agar bergerak menuju arah yang diinginkan. Efektif atau tidak efektif seorang pemimpin ditentukan oleh dua faktor yaitu: karakteristik kepemimpinan dan karakteristik pribadi, seperti: kemampuan mental yang superior, kematangan emosi, dorongan emosi, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan manajerial dan keterampilan kepemimpinan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (tenaga kerja) terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa semua kegiatan perusahaan dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola perusahaan tersebut.⁵² Faktor sumber daya manusia sangat penting untuk pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM (tenaga kerja) yang baik dalam organisasi membantu mewujudkan

⁵² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hal.86

visi dan misi perusahaan. Kinerja individu tenaga kerjanya sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dengan harapan tujuan perusahaan tercapai.⁵³

Adapun target yang ingin diraih dari manajemen sumber daya manusia/insani adalah:⁵⁴

- a. Produktivitas, produktivitas merupakan tujuan yang penting dalam organisasi/lembaga. Melalui manajemen sumber daya manusia, sebuah organisasi/lembaga dapat memperbaiki produktivitas, baik perusahaan maupun tenaga kerja, seperti meningkatkan kinerja tenaga kerja, mengurangi kemungkinan mutasi, pindah, pelarian kerja ataupun PHK
 - b. Kualitas kehidupan kerja, kualitas suatu lembaga/organisasi akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas kerja, maka perlu dilakukan hal-hal seperti meningkatkan keterlibatan tenaga kerja, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan mengurangi kecelakaan dan sakit.
 - c. Perlindungan hukum, dalam mengelola tenaga kerja, sebuah lembaga/organisasi harus memenuhinya dengan beberapa undang-undang, aturan-aturan, petunjuk-petunjuk dan keputusan yang adil. Perlindungan hukum ini diperlukan agar dapat mengurangi hilangnya berbagai kontrak dan mempertinggi kepercayaan masyarakat dan reputasi umum.
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:⁵⁵

⁵³ Heni Noviarita, Roslee bin Ahmad dan Idzam Fautau, "The Impact Of Leadership, Motivation, Discipline and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees". *Economica: Jurnal Ekonomi Islam Vol.12, No.1.* (2021), hal. 143

⁵⁴ Reny Mayangsari, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan di Esge T-Shirt and Screen Printing Ponorogo". *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.* (2021). hal. 21 dan 22.

- 1) Analisis Jabatan (*Job Analysis*), ini merupakan fungsi utama dalam MSDM, kegiatannya meliputi mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan, yang disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan.
- 2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*), menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang disediakan, baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang.
- 3) Penarikan pegawai (*Recruitment*), rekrutmen dilakukan untuk memperoleh dan memiliki SDM yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. SDM yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.
- 4) Seleksi (*Selection*), memilih tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis (psikotes dan tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan. Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diidamkan, minimal untuk tahap awal.
- 5) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*), pelatihan digunakan untuk membiasakan tenaga kerja baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimiliki. Untuk tenaga kerja lama perlu diadakan pengembangan diri, baik melalui pendidikan, promosi rotasi pekerjaan.
- 6) Evaluasi Kerja (*Performance Evaluation*), penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Apakah kinerja dari tenaga kerja sudah mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti

⁵⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 14 dan 15

tenaga kerja memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerjanya.

- 7) Kompensasi (*Compensation*), ini merupakan balas jasa yang diperoleh tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukan. Ini berdasarkan pada evaluasi kinerja yang menentukan besaran kompensasi yang diperoleh.
- 8) Jenjang Karir (*Career Path*), karier tenaga kerja dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama). Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang karirnya.
- 9) Keselamatan dan Kesehatan (*safety and Health*), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi fisik dan mental tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan tenaga kerja.
- 10) Hubungan Industrial (*Industrial Relation*), berfungsi sebagai jembatan bagi kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara tenaga kerja dan perusahaan. Dengan serikat pekerja sebagai wakil dari tenaga kerja. Tujuan dari hubungan industrial adalah menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak, agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap tenaga kerja maupun sebaliknya.
- 11) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*), ini disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Dalam PHK ada hak-hak tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, seperti uang pensiun dan uang penghargaan atas loyalitas dan kinerja selama bekerja.

Sedangkan menurut Gorge R. Terry fungsi manajemen terdiri dari:⁵⁶

⁵⁶ Finza Riliandy Imron “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (Studi Kasus UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo).” *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2018)*, hal.27-29.

1) Perencanaan (*Planning*)

Manajemen organisasi berfungsi untuk merencanakan bisnis yang efektif dalam menentukan langkah yang tepat dalam sebuah organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Perencanaan sendiri merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta, mengenai kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan untuk tercapainya tujuan yang diharapkan atau yang dikehendaki.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian mengacu pada kebijakan penggunaan sumber daya agar dalam prakteknya dapat tersusun dengan baik. Pengorganisasian dalam organisasi diperlukan agar memudahkan setiap anggota melakukan kegiatan organisasi.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Fungsi ini dilaksanakan setelah adanya perencanaan, organisasi serta karyawan. Apabila fungsi ini dilaksanakan maka proses manajemen dalam merealisasikan tujuannya dimulai. Pengarahan (*Actuating*) merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerjasama diantara pelaksana program sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan diartikan sebagai usaha untuk menentukan apa yang sedang dilakukan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai. Sebuah pengendalian akan sangat diperlukan dalam mengatasi ketidaksesuaian yang terjadi pada organisasi. Pengendalian sendiri berarti pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja karyawan sehingga rencana-rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara.

B. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan, Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah

“train”, yang berarti memberikan pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), berkembang pada arah yang dikehendaki (*course to grow in a required direction*), persiapan (*preparation*), dan praktik (*practice*).⁵⁷

Banyak pengertian pelatihan yang dikemukakan para ahli, antara lain sebagai berikut :

Edwin B.Flippo⁵⁸ mengemukakan bahwa : “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*” (Pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu). Selanjutnya Michael J.Jucius mengemukakan : “*The term training is used here to indicate any process by which the aptitudes, skill, and abilities of employed to perform specific jobs are increased*” (Istilah latihan yang digunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Pada kedua pengertian di atas tampak pelatihan dilihat dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam kenyataan, pelatihan sebenarnya tidak harus selalu dalam kaitan dengan pekerjaan, atau tidak selalu diperuntukkan bagi pegawai. Simamora mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sementara dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang

⁵⁷ Rian Nazarudin, “Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Prospektif Ekonomi Islam (studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. (2018). hal 21.

⁵⁸ Mustofa Kamil. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.3

relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pelatihan biasanya diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran ataupun tugas, biasanya pada dunia kerja. Selain itu, pelatihan bisa juga dilihat sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang umum. Peter mengemukakan, “konsep pelatihan bisa diterapkan ketika (1) ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (2) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (3) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori”. Soft skill sangat penting untuk menghadapi tantangan hidup agar bekerja secara profesional dan membentuk pengembangan sikap, manajemen waktu, kepemimpinan, kemandirian, dan banyak lagi untuk mencapai kesuksesan.⁵⁹

Goldstein dan Gressner, memberikan definisi pelatihan yang ditekankan pada tempat dilaksanakannya pelatihan. Mereka mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Misalnya, untuk pelatihan suatu jabatan kerja, setting pelatihan diusahakan semirip mungkin dengan lingkungan kerja yang sebenarnya. Contoh lainnya, pelatihan juga bisa dilakukan di tempat yang sangat berbeda dengan lingkungan kerja yang sebenarnya, misalnya di ruang kelas. Pada definisi ini lokasi pelatihan dipersempit dengan hanya memfokuskan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Secara umum, pelatihan (*training*) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawannya tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja

⁵⁹ Amalia Zakiyah, Lukman Hakim, Ariana Suryorinnis. “Management of Entrepreneurship Soft Skill Training for Santri Pondok Pesantren Fadhlul Fadhlul Mijen Semarang. *MUNAZZAMA: Journal Of Islamic Management and Pilgrimage* Vol.2, No.1 (2022), hal. 30.

pekerjaan. Sasaran pelatihan bagi para karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya dalam aktivitas-aktivitas sehari-hari.

2. Tujuan pelatihan

Dale S. Beach mengemukakan, “*The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*” (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih).⁶⁰ Sementara itu dari pengertian Edwin B. Flippo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Hal ini sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Michael J. Jucius di atas bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar itu Moekijat mengemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah sebagai berikut:⁶¹

- 1 Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2 Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional.
- 3 Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Pelatihan memungkinkan calon tenaga kerja untuk memperoleh kemampuan atau keterampilan yang dapat memperkuat keinginan atau harapan karirnya, sehingga keyakinan pada diri calon tenaga kerja bahwa ia mampu setelah melaksanakan pelatihan semakin meningkat.⁶² Melalui

⁶⁰ Mustofa Kamil. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.10.

⁶¹ Mustofa Kamil. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.14.

⁶² Zuhdan Ady Fataron, Ranly Sijabat. “*Chain For Strengthening Work Readiness*”, *Jurnal Dinamika Pendidikan vol.14, no.2 (2019), hal. 195.*

pelatihan, kemampuan/keterampilan yang belum dimiliki atau bahkan sudah dimiliki oleh calon tenaga kerja akan semakin meningkat yang pada akhirnya calon tenaga kerja dapat memberdayakan potensi yang dimilikinya sehingga dapat memperoleh hasil yang terbaik.

3. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁶³

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga strategis yang diharapkan dapat ikut memecahkan permasalahan kependudukan terutama ketenagakerjaan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja. Tujuan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan balai pelatihan adalah untuk memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kerja bagi pemuda putus sekolah atau tamatan pendidikan sekolah yang belum memiliki kemampuan untuk bekerja.⁶⁴

Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendukung suksesnya misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Industri dalam rangka mempersiapkan SDM atau calon tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar baik yang bekerja di perusahaan maupun yang berwirausaha sendiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai bidang kejuruan dan tingkatan yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat/pemerintah lintas kabupaten/kota. Fasilitas dan program pelatihan kerja di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka

⁶³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1. (n.d.).

⁶⁴ Sunarto, *Manajemen Pemasaran 2*. (Yogyakarta: Aditya Media. 2006), hal. 86.

pengangguran di daerah, dengan memanfaatkan fasilitas pelatihan tersebut, pencari kerja akan siap diserap pasar kerja dan industri.⁶⁵

Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,⁶⁶ Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja.

Dengan kata lain bahwa peran Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan didirikannya BLK yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja.⁶⁷

4. Karakteristik Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki karakteristik dan keunggulan-keunggulan dalam rangka meningkatkan program pelatihan bagi peserta pelatihan, beberapa karakteristik dari Balai Latihan Kerja adalah:⁶⁸

- a) Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang untuk merencanakan, melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
- b) Balai Latihan Kerja adalah untuk pelaksanaan teknis yang ada dibawah dan bertanggung jawab kepada kantor pusat Kementerian

⁶⁵ Nurhayatul Husna. "Evaluasi Tentang Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh". *Tesis Program Studi Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*. (2015), hal. 17.

⁶⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (BAB V : Pelatihan Kerja).

⁶⁷ Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1, Cet. 22 ed.).(Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014), hal. 276.

⁶⁸ Nurhayatul Husna. "Evaluasi Tentang Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh". *Tesis Program Studi Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*, (2015), hal. 18.

Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat latihan.

- c) Balai Latihan Kerja merupakan salah satu pendidikan Non Formal yang sampai saat ini tidak memungut biaya dari peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan secara gratis dan mendapatkan fasilitas sesuai jenis pelatihan yang diikuti.
- d) Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak mudah berakhir dengan perkembangan ilmu dan teknologi
- e) Memberikan pelatihan berbagai macam kejuruan dilakukan di dalam maupun di luar Balai Latihan Kerja.

C. Keterampilan

Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

Faktor keterampilan kerja karyawan yang terdiri dari⁶⁹ pengetahuan dan kemampuan, dimana pendidikan atau pengetahuan karyawan yang memadai dapat mengisi suatu jabatan atau posisi dan keterampilan dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Namun dengan seiring berkembangnya teknologi dan ilmu dan pengetahuan yang makin maju, maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah

⁶⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004), hal 13.

penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman di bidangnya masing-masing.⁷⁰

1. Pengertian Keterampilan

Gordon menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Dunnet keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.⁷¹ Robbins mengemukakan “*Ability refers to an individual’s capacity to perform the various tasks in the job. It’s a current assessment of what one can do. An individual’s overall abilities are essentially made up of two sets of skill: intellectual and physical.* (keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik).⁷²

Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka para tenaga kerja pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Keterampilan dalam agama Islam merupakan sesuatu yang

⁷⁰ Feri Syahdan. Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja (Pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara). *PSIKOBORNEO*, Vol.5, No.1. (2017), hal. 3.

⁷¹ Dwi Megantoro. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah. *Journal* (2015), hal. 4.

⁷² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia. 2006), hal 40.

istimewa, karena dalam islam sendiri menganjurkan umatnya untuk mencari nafkah melalui tangannya sendiri, yaitu menggunakan keterampilan diri sendiri. Ini sesuai dengan sabda Rasulullah Saw:

قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Artinya : *Rasulullah ditanya, "Wahai Rasulullah, pekerjaan apakah yang paling baik?" Beliau menjawab, "Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan setiap perniagaan yang baik."*(H.R Ahmad)

Dalam ajaran Islam Rasulullah saw menganjurkan umatnya untuk bekerja dan melakukannya dengan profesional, seperti halnya berpesan untuk senantiasa berbuat adil dan tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karena tidak ada satupun pengetahuan yang Allah swt tidak ketahui, sebagaimana firmanNya dalam Surah At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S At-Taubah: 105)*

Ayat diatas menyatakan bahwa setiap umat Islam telah dibekali dengan adanya keterampilan dan diperintahkan untuk setiap umat Islam bekerja dan melaksanakan kewajibannya. Untuk mencari nafkah dengan tujuan bertahan hidup.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan

hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama.⁷³

2. Dasar-dasar keterampilan

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*), merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti, membaca, menulis, mendengar, mengukur, memotong dan lain-lain.
2. Keahlian Teknik (*Technical Skill*), merupakan keahlian seseorang dalam mengembangkan teknik yang dimiliki seperti mengoperasikan mesin jahit, menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.
3. Keahlian *Interpersonal (Interpersonal Skill)*, merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam satu tim.
4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*), proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian terbaik.⁷⁴

3. Jenis- jenis keterampilan

1. Keterampilan Teknik (*Technical Skill*), merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Keterampilan Administratif, merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

⁷³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mandar Maju. 2001), hal. 42.

⁷⁴ Robbins, *Keterampilan Dasar*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2000), hal. 494.

3. Keterampilan Hubungan Manusia, adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu maupun kelompok.
4. Keterampilan Konseptual, adalah kemampuan mengkoordinasi semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan intervensi informasi yang diterima dari berbagai sumber.
5. Keterampilan Diagnostik, berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus.⁷⁵

D. Produktivitas

1. Produktivitas Kerja

Membahas mengenai produktivitas kerja karyawan tidak akan lepas pembahasan mengenai keterampilan kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.⁷⁶ Sedangkan produktivitas kerja merupakan pemahaman yang erat kaitannya terhadap tiga hal yaitu meliputi perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut⁷⁷.

Produktivitas kerja (*work productivity*) merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, ini disebabkan karena produktivitas tenaga kerja memiliki peranan besar dalam menentukan

⁷⁵ Ulber Silalahi, *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal. 56

⁷⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal 40.

⁷⁷ Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*. (Yogyakarta: AMP YKPN, 2002), hal. 98.

sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁷⁸ Kinerja tenaga kerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai kerja tentu saja membutuhkan waktu dan proses yang lama. Selain peningkatan pengawasan dan pembinaan, penilaian kinerja juga berguna sebagai tolak ukur untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.⁷⁹

Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan sering dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan, maka akan meningkatkan laba perusahaan.⁸⁰ produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.⁸¹

Secara filosofi, yang dimaksud dengan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan selalu meningkat, bahwa hari ini lebih dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁸² Produktivitas kerja berasal dari kata *produktif* yaitu segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Seperti halnya, jika seseorang bekerja dan ada hasilnya, maka dikatakan itu produktif. Tapi kalo menganggur, itu disebut dengan tidak produktif, tidak

⁷⁸ Luis Marnisah, *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama. 2020), hal. 39.

⁷⁹ Sukardi dan Siti Aminah. "The Influence of Communication Skill, Giving Incentives, Career Opportunities, Commitment and Organizational Culture on Employee Performance KSPPS Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan". *AL-ARBAH: Journal of Islamic Finance and Banking*, Vol.3, No.2 (2021). hal. 179.

⁸⁰ Budi Rismayadi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan; Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari tahun 2014," *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol.2, No.1 (2015), hal. 2.

⁸¹ Sudarmin Manik dan Nova Safrina. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam," *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol.3, No.1, (2018), hal. 52.

⁸² Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia; Praktik Penelitian*, (Yogyakarta: CAPS, 2002), hal. 202.

menambah nilai guna bagi masyarakat.⁸³ Secara umum produktivitas merupakan nilai *output* dalam interaksi dalam kesatuan nilai-nilai input.

Dalam hal ini, produktivitas yang dimaksud adalah kuantitas dari suatu proses produksi yang dihasilkan baik berupa barang maupun jasa. Produksi merupakan perubahan input menjadi output, sehingga memiliki nilai guna dalam kehidupan. Menurut ekonomi islam istilah produksi berasal dari bahasa arab “*al-intaj*” yang secara harfiah berarti “*ijadul silatin*” (menciptakan atau mengadakan sesuatu).⁸⁴ Secara terminologi produksi merupakan manusia dalam memanfaatkan sumber-sumber ekonomi yang disediakan oleh sang kholiq guna menciptakan atau menambah manfaat yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses kinerja atau operasional, selain tenaga kerja juga harus didukung dengan faktor-faktor yang mendukung produktivitas kerja, adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja secara umum ada 8, antara lain:⁸⁵

- 1) Kebutuhan manusia (*human needs*), yang meliputi: kualitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur(terkadang juga jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- 2) Modal (*capital*), yang terdiri dari modal tetap (yaitu; mesin, gedung dan alat-alat) serta bahan baku.
- 3) Metode (*method*) atau proses baik itu tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan

⁸³ Luis Marnisah, *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama. 2020), hal. 41.

⁸⁴ Fita Nurotul Faizah, “Pemikiran Muhammad Abdul Mannan Tentang Produksi”. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol.1, No.2. (2019), hal. 57.

⁸⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 23.

produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

- 4) Produksi (*production*), meliputi: kuantitas, kualitas, ruang produksi, struktur campuran dan spesial produksi.
 - 5) Lingkungan Organisasi (*organization environment*), yaitu berupa organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan.
 - 6) Lingkungan Negara (*a country neighborhood*), seperti; kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan perdagangan jangka panjang, pengakuan dan perselisihan, kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain sebagainya), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
 - 7) Lingkungan Internasional (*international environment*), yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja dan standar tenaga kerja.
 - 8) Umpan Balik (*feedback*) yaitu, informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (*internasional*).
3. Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlakukan secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka diperlukan indikator untuk mengukur produktivitas tenaga kerja, antara lain:⁸⁶

⁸⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2015), hal. 104.

1. Kemampuan, ini bermaksud setiap tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja (daya menyelesaikan pekerjaan).
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh tenaga kerja yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaannya.
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sehingga akan berdampak pada keinginan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuannya.
5. Mutu, ini merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang tenaga kerja.

Dalam Al-Qur'an telah diuraikan tentang ajaran bekerja yang baik. Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu dalam kekhilafahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah maka dapat disimpulkan bahwa dalam pandangan Islam manusia harus produktif. Seperti halnya pengertian produktivitas yang mengandung komponen efektivitas dan efisiensi, yang dianjurkan dalam Islam untuk melakukan setiap pekerjaan. Ini sesuai dengan Firman Allah dalam Q.S Yunus ayat 61

وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُوا مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ ۗ وَمَا يَعْزُبُ عَنْ رَبِّكَ مِنْ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya: “*kamu tidak berada dalam suatu keadaan dan tidak membaca suatu ayat dari Al-Qur'an dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan Kami menjadi saksi atasmu diwaktu kamu melakukannya. Tidak luput dari pengetahuan Tuhanmu biarpun sebesar zarah (atom) di bumi ataupun di langit. Tidak ada yang lebih kecil dan tidak (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh).*

Ayat diatas menjelaskan bahwa apapun yang kita lakukan di dunia telah tercatat dalam kitabnya, maka dari itu penting bagi manusia menghayati setiap makna yang terkandung dalam Al-Qur'an. Dengan

penghayatan ini diharapkan tumbuh sikap tanggungjawab dalam perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efektif dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja. Ini merupakan sikap yang menjadi modal dasar yang selalu berorientasi pada nilai-nilai produktif.

E. Tenaga Kerja

1. Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angka kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum memperoleh pekerjaan.⁸⁷ jadi pengangguran bukan hanya orang yang secara pasti tidak bekerja, tetapi orang yang aktif mencari pekerjaan atau membuat suatu usaha baru atau mereka yang sudah diterima untuk bekerja tetapi belum memulai untuk bekerja. Ini ditunjukkan untuk usia kerja yaitu mulai dari usia 15 tahun keatas.

Pengangguran yaitu orang yang mencari pekerjaan, menyiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan karena tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan yang mempunyai pekerjaan tetapi belum memulai bekerja. Pengelompokan orang dewasa kedalam beberapa kategori diantaranya:⁸⁸

- a) Bekerja yaitu kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan.
- b) Pengangguran yaitu seseorang yang berhenti bekerja sementara atau sedang mencari pekerjaan.
- c) Bukan angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Pengangguran adalah problem yang terus menumpuk. Bertambah dari tahun ke tahun. Persoalan pengangguran bukan sekedar bertumpu

⁸⁷ Sadono sukirno, *Ekonomi Makro teori pengantar*, edisi ketiga. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 355.

⁸⁸ Ari Kristin Prasetyoningrum dan U. Sulia Sukmawati, "Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Pertumbuhan Ekonomi dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia". *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.6, No.2. (2018), hal. 225.

pada semakin menyempitnya dunia kerja, tetapi juga rendahnya kualitas SDM (sumber daya manusia) yang kita punya. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan karena faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi.

2. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Kesempatan kerja mengandung arti lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk bekerja, yang ada dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut secara aktif dalam kegiatan perekonomian. Pekerja adalah penduduk dengan usia 15 tahun keatas yang bekerja.⁸⁹

Kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu:

1. Kesempatan kerja permanen, kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja secara terus menerus sampai mereka pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja.
2. Kesempatan kerja temporer, kesempatan kerja yang memungkinkan seseorang bekerja dalam waktu yang relatif singkat kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja baru.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah⁹⁰ :

a) Kondisi perekonomian

Pesatnya roda perekonomian suatu daerah mencerminkan aktivitas produksi yang tinggi, kapasitas produksi yang tinggi membutuhkan

⁸⁹ Kamal Idris, Syaparuddin, Siti Hodijah, "Pertumbuhan Ekonomi, Kesempatan Kerja, Kemiskinan dan Ketimpangan Pendapatan di Provinsi Jambi". *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 9, No. 1 (2014), hal. 46

⁹⁰ Ayu Indah Lestari, "Pengaruh Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Arus Migrasi di Kabupaten Lawu Utara." Skripsi *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. (2020), hal. 17&18

faktor produksi yang tinggi pula, diantaranya adalah tenaga kerja. Jadi banyak perusahaan yang menambahkan tenaga kerja baru.

b) Pertumbuhan penduduk

Pertumbuhan penduduk, kualitas pertumbuhan ekonomi akan dipengaruhi oleh tingginya angka pertumbuhan penduduk. Maka dari itu semakin tinggi jumlah penduduk akan mengurangi kesempatan orang untuk bekerja.

c) Produktivitas/kualitas sumber daya manusia

Tingginya produktivitas dan kualitas sumber daya manusia akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

d) Tingkat upah

Kenaikan upah yang tidak dibarengi dengan kenaikan kapasitas produksi akan menyebabkan pihak perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja, hal ini akan menurunkan tingkat kesempatan kerja.

e) Struktur umur penduduk

Semakin besar struktur umur penduduk yang digolongkan muda, maka kesempatan kerja akan menurun dan sebaliknya.

3. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama untuk menciptakan suatu hasil atau mengolah potensi dari alam sehingga dapat menghasilkan atau memproduksi suatu barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.⁹¹ Tenaga kerja adalah penduduk yang masuk pada usia kerja yaitu 15-64 tahun. Penduduk usia kerja dibagi menjadi 2 golongan yaitu;⁹² angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*unlabor*

⁹¹ Wahyudi, "Analisis Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar". Skripsi *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. (2019). hal. 15.

⁹² Irwan dan M. Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan (ed.6 cet.1)*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 83.

force). Pekerja adalah mereka yang melakukan sebuah pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja secara peneuh maupun bekerja penuh. Yang kemudian disebut dengan istilah penduduk yang bekerja.⁹³ Eksistensi tenaga kerja dalam islam sangat dijunjung tinggi, karena dapat memberikan kontribusi produktif terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat, dimana tenaga kerja mendapatkan imbalan/intensif dari usaha yang telah dilakukannya⁹⁴

Dilihat dari kemampuan yang dimiliki, tenaga kerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu:⁹⁵

1. Tenaga kerja terampil (*Skilled Labour*), yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal berupa keterampilan yang diperoleh dari lembaga formal seperti halnya sekolah-sekolah maupun informal seperti tempat-tempat kursus.
 2. Tenaga kerja tidak terampil (*Unskilled Labour*), yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali maupun tidak memiliki keterampilan khusus untuk menunjang pekerjaannya.
4. Bekerja dalam perspektif ekonomi Islam

Dalam islam tenaga kerja atau sumber daya manusia sering disebut dengan sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi,⁹⁶ baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya SDI merupakan manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Allah menciptakan manusia sebagai khalifah dengan tujuan memakmurkan bumi, dengan memanfaatkan sumber daya alam yang terdapat dalam muka bumi serta memiliki tugas untuk

⁹³ Irwan dan M. Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan (ed.6 cet.1)*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 26.

⁹⁴ Fita Nurotul Faizah, "Pemikiran Muhammad Abdul Mannan Tentang Produksi". *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol.1, No.2. (2019), hal. 61

⁹⁵ Irwan dan M. Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan (ed.6 cet.1)*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 88.

⁹⁶ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 366.

mengelola dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga mencapai kesejahteraan hidup.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kewajiban dalam agama Islam, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Rasulullah bahwa menuntut ilmu merupakan kewajiban dari mulai lahir sampai wafat. Oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik itu ilmu umum maupun ilmu keagamaan merupakan hal yang wajib.⁹⁷ Dalam Islam wajib hukumnya setiap orang untuk bekerja agar memenuhi kebutuhan hidupnya. Islam memerintahkan umatnya untuk selalu bekerja sepanjang hidupnya agar tidak ada yang menganggur dan mengalami kemiskinan sehingga tidak ada seseorang yang dapat mengakibatkan merugikan orang lain demi memenuhi kebutuhan pribadinya.⁹⁸

Selain memerintahkan untuk bekerja, Islam juga mengharuskan setiap umatnya untuk bekerja dengan prinsip-prinsip Islam, inti dari prinsip-prinsip islam paling tidak mencakup 3 hal:⁹⁹

1. *Kafa'ah* (cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan).
2. *Himmatul-'amal* (memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi).
3. *Amanah* (bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas ataupun kewajibannya).

⁹⁷ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Manggagas Bisnis Islam (cet.1)*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 104.

⁹⁸ Rama Kartika, Bambang Iswanto, Irma Yuliani, "Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi *Covid-19* dalam Prespektif Ekonomi Islam" *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, Vol. 2, No. 1 (2022), hal. 63.

⁹⁹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Manggagas Bisnis Islam (cet.1)*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 105.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak Berlokasi di Jalan Saribowo (Katonsari Raya) No.19, Katonsari, Kec. Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis daerah Kabupaten Demak dibawah Struktural Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (DINNAKERIND)

B. Profil UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak

1. Sejarah BLK

Dalam perkembangannya BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu¹⁰⁰:

(1) Periode 1 (1945-1960): Bermula dari Jawa

BLK pertama kali berdiri di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, dibangun 10 BLK yang tersebar pada pulau Jawa, pada tahun 1957 dimulai pembangunan BLK di luar pulau Jawa seperti dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang kemudian dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

(2) Periode 2 (1960 an): BLK Ekspansi keluar Jawa

Perkembangan BLK pada periode 1960 an ini ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode inilah mulai berkembang Unit-unit Pelatihan Keliling (*Mobile*

¹⁰⁰ Tiara Zhalfa Z “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)” *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (2020) hal. 25-27.*

Training Unit/MTU) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.

(3) Periode 3 (1970 an): Awal pertumbuhan BLK

Pada periode ini dibangun sebanyak 21 BLK yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

(4) Periode 4 (1980 an): Puncak pertumbuhan BLK

Pada periode ini perkembangan BLK memasuki pada tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga pada akhir Repelita IV di tahun 1988 secara keseluruhan terdapat 157 unit BLK. Program pelatihan di BLK dalam periode ini dititik beratkan pada pelatihan untuk pada penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi Pelatihan yaitu:

1. Pelatihan harus berdasarkan permintaan
2. Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi
3. Pelatihan harus disatupadukan dalam proses yang saling bersangkutan paut (hubungan pelatih, pendidik dan pengembang) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi)

(5) Periode 5 (1990-1997): BLK menuju kemandirian

Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK supaya bisa mandiri baik dari segi manajemen maupun finansial. Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

(6) Periode 6 (1998-2006): Sewindu BLK dalam Transisi

Dengan diterapkannya otonomi daerah pada tahun 2001, sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diarahkan kepada pemerintah daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda

dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

(7) Periode 7 (2007-2011): Revitalisasi BLK dan Program ‘3 in 1’

Pada periode ini dicadangkan kebijakan revitalisasi BLK dan program *3 in 1* yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

2. Sejarah UPTD BLK Kabupaten Demak

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga profesional yang menangani berbagai masalah kompleks ketenagakerjaan, terutama program peningkatan kualitas sumber daya manusia serta mendorong lembaga-lembaga pelatihan binaan untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten agar kompetitif, sehingga mampu untuk bersaing di pasar kerja global. Oleh karena itu, peran BLK dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ditujukan untuk peningkatan produktivitas melalui pelatihan berbasis kompetensi yang *link and match* dengan kebutuhan pasar kerja. BLK Demak resmi beroperasi pada tahun 2009, yang disahkan melalui Keputusan Bupati Demak Nomor 061.2/443/2009 tentang Pembekuan Nomenklatur dan Akronim Perangkat Daerah dan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan Kabupaten Demak. Dibawah struktural Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (DINNAKERIND)

Pada tahun 2009 UPTD BLK Kabupaten Demak berdiri,¹⁰¹ pada saat awal UPTD BLK Kabupaten Demak Beroperasi hanya membuka program kejuruan menjahit, komputer, teknik sepeda motor dan prosesing hasil pertanian. Dengan bermodalkan alat sewaan UPTD BLK Kabupaten Demak mulai beroperasi. Pada tahun 2011 terdapat penambahan kejuruan diantaranya ditambahkannya kejuruan teknik kendaraan ringan dan juga las. Pada tahun ini pula UPTD BLK Kabupaten Demak membeli alat pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi. Pada tahun 2013 terjadi penambahan kejuruan kembali, yaitu ditambahkannya kejuruan teknisi ponsel dan AC, ini ditambah karena kebutuhan masyarakat Demak atas pelatihan keterampilan. Pada tahun 2018 UPTD BLK Kabupaten Demak mulai memperluas jaringan melalui kerjasama dengan FKJP Kabupaten Demak. pada tahun 2019 terdapat penambahan kejuruan, yaitu dengan dibukanya pelatihan desain grafis, hal ini disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan di pasar kerja. Dan UPTD BLK Kabupaten Demak terus berkembang sampai saat ini.

Pada Januari 2018 Pemerintah Kabupaten menetapkan Peraturan Bupati Demak Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Demak. peraturan tentang BLK tercantum pada Bagian Keenam “UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian” Pasal 14, yang berisi¹⁰² :

- (1). UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam Merumuskan Kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kebijakan umum

¹⁰¹ Sumber data yang diberikan Bapak Ahmad Hilaludin Selaku Kepala BLK Kabupaten Demak

¹⁰² Peraturan Bupati Demak No. 4 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Demak, (Bagian Keenam “UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian”) Pasal 14.

pemerintah daerah di bidang pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi.

- (2). Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a. Penyusunan program dan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja;
 - b. Pengekoordinasian dan pelaksanaan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja;
 - c. Pemantauan dan pengendalian kegiatan di bidang pembinaan, pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja; dan
 - d. Pengelolaan urusan ketatausahaan UPTD
- (3). Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai uraian Tugas sebagai berikut:
 - a. Menyusun rencana dan program kerja serta rencana kegiatan UPTD;
 - b. Mempelajari dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan UPTD;
 - c. Membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas berdasarkan jabatan dan kompetensi;
 - d. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi dengan pihak terkait;
 - e. Memimpin, mengoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi seluruh kegiatan UPTD;
 - f. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi;
 - g. Melaksanakan uji kompetensi bagi peserta pelatihan sesuai peraturan yang berlaku;
 - h. Mengembangkan potensi calon tenaga kerja dan masyarakat melalui pelatihan kerja;
 - i. Melakukan monitoring dan evaluasi peserta pasca pelatihan;

- j. Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan UPTD baik secara lisan maupun tertulis kepada Kepala Dinas sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas;
- k. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program dan kegiatan UPTD;
- l. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas untuk bahan penetapan kebijakan lebih lanjut;
- m. Melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3. Visi dan misi UPTD BLK Kabupaten Demak

a. Visi UPTD BLK Kabupaten Demak

Visi dari UPTD BLK Kabupaten Demak adalah: Menciptakan tenaga kerja berkarya dan produktif

b. Misi UPTD BLK Kabupaten Demak

- (1). Membuka dan memperluas kesempatan kerja
- (2). Membina tenaga kerja melalui pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja
- (3). Menciptakan hubungan harmonis dan saling mendukung dengan industri.

4. Jam Pelatihan

Latihan dilaksanakan setiap hari kerja dengan jam latihan sebagai berikut:

Senin s/d jumat : 07.30 s/d 14.30 WIB

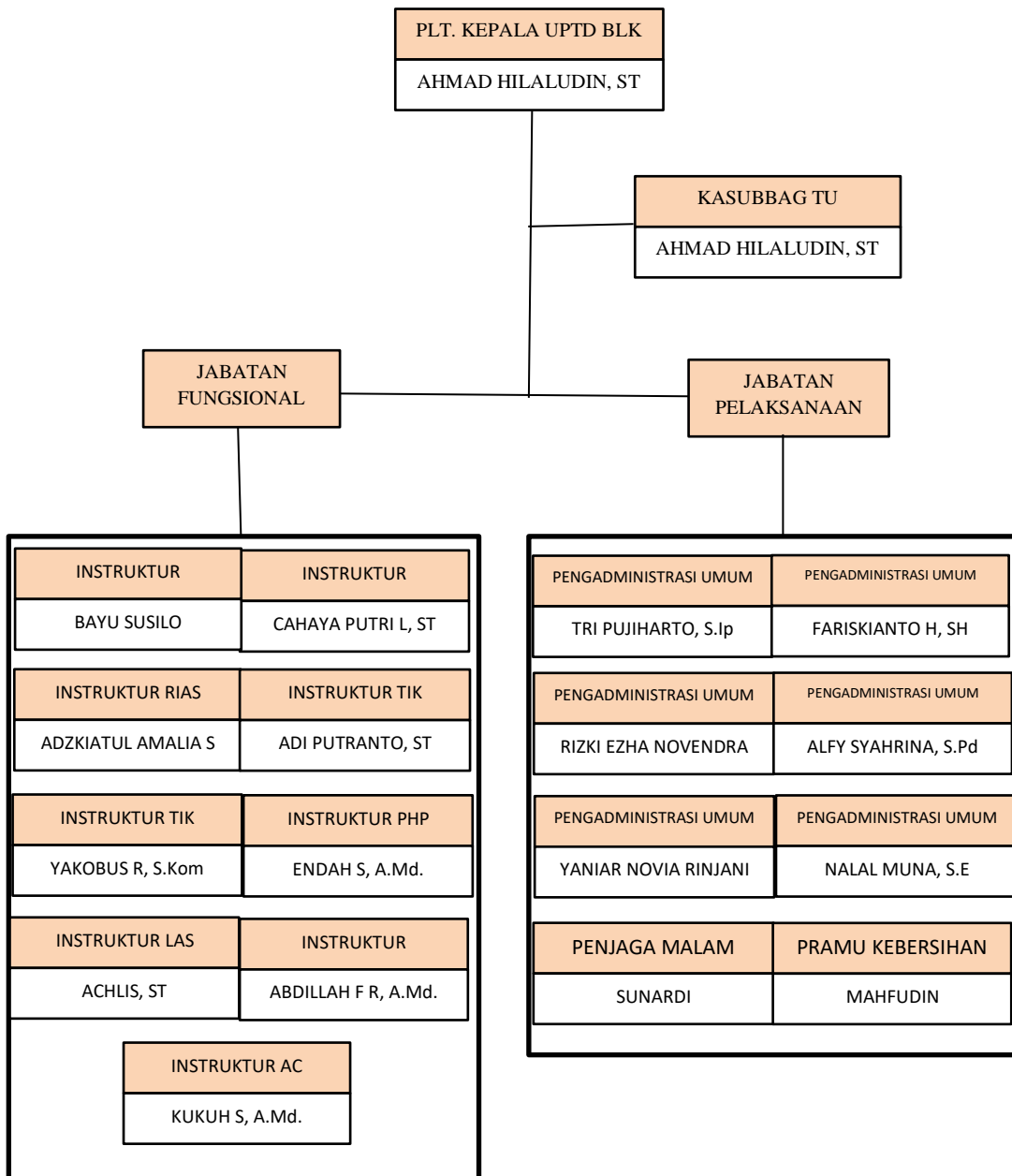
Istirahat : 12.00 s/d 12.30 WIB

Untuk jadwal karakter softskill dan produktivitas diatur oleh Instruktur.

5. Struktur Organisasi UPTD BLK Kabupaten Demak

STRUKTUR ORGANISASI

UPTD BLK KABUPATEN DEMAK



Sumber: data UPTD BLK Kabupaten Demak

6. Kerjasama yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak

UPTD BLK Kabupaten Demak Menjalin Kerjasama dengan berbagai kalangan guna pengembangan dan penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, diantaranya: ¹⁰³

- a) Bengkel Ar-Royan
- b) Servis AC Ungaran
- c) Seven Nine
- d) AHASS Anugrah Jaya
- e) Bintang Teknik
- f) Wijaya AC
- g) Jaya Setia Plastik
- h) Bengkel Ramayana Demak
- i) Wijaya Teknik
- j) Mitra Jasa
- k) PT. Izza ElektriKA Jaya
- l) PT. Artha Kayu
- m) PT. Hartono Istana Teknologi
- n) Ryra Networks
- o) PT.Glory Industrial Semarang Demak

C. Pelaksanaan Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak

1 Persyaratan Pendaftaran¹⁰⁴

- a) Memiliki KTP warga Demak.
- b) Sehat jasmani dan rohani.
- c) Usia minimal 18 tahun.
- d) Masih produktif dalam bekerja.
- e) Berkepribadian baik.

¹⁰³ Wawancara dengan pak Ahmad Hilaludin, ST selaku Kepala BLK Kabupaten Demak, pada tanggal 2 Agustus 2022.

¹⁰⁴ Wawancara dengan pak Ahmad Hilaludin, ST selaku Kepala BLK Kabupaten Demak, pada tanggal 2 Agustus 2022.

- f) Siap mengikuti pelatihan sampai selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan.
 - g) Siap mengikuti semua peraturan di UPTD BLK Kabupaten Demak.
- 2 Mekanisme Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak¹⁰⁵
- 1) Melakukan pendaftaran secara online sesuai jadwal yang sudah ditentukan.
 - 2) Seleksi peserta pelatihan dengan melaksanakan tes secara online.
 - 3) Pengumuman hasil seleksi peserta pelatihan.
 - 4) Melaksanakan pelatihan sesuai dengan kejuruan yang dipilih.
 - 5) Melaksanakan evaluasi dengan Uji Kompetensi sesuai dengan kejuruan yang dipilih.
 - 6) Memberikan sertifikat bagi peserta pelatihan yang telah melaksanakan pelatihan sesuai dengan waktu pelaksanaan pelatihan dan lulus pada tahap evaluasi pelatihan.

D. Program Pelatihan Balai Latihan Kerja

1. Menjahit



Gambar 3. 1 Program Kejuruan Menjahit

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Banyaknya perusahaan sektor *Garmen* di Kabupaten Demak menjadi kekuatan tersendiri. UPTD BLK Kabupaten Demak menjalin kerjasama dengan FKJP Kabupaten Demak sehingga dapat menyesuaikan kebutuhan industri. Pada program ini peserta pelatihan dilatih untuk memiliki

¹⁰⁵ Wawancara dengan pak Ahmad Hilaludin, ST selaku Kepala BLK Kabupaten Demak, pada tanggal 2 Agustus 2022.

keterampilan dasar dan keahlian teknik seperti dapat mengukur tubuh, membuat pola, memotong pola, menjahit, *hand sewing* dan *pressing*.¹⁰⁶

2. Teknik Informatika dan Komputer



Gambar 3. 2 Program Kejuruan Teknik Informatika dan Komputer

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Kebutuhan kemampuan pada bidang Teknologi informasi semakin berkembang, kejuruan TIK dengan skema pelatihan *Practical Office Advance* dan Desain Grafis diharapkan menjadi solusi untuk meningkatkan keterampilan dengan standar terkini. Program *Practical Office Advance* telah membuktikan bahwa peserta pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak mampu memenuhi standar kompetensi, yang diukur melalui Uji Kompetensi dengan rata-rata kelulusan sebesar 85%.

3. Teknik Sepeda Motor



Gambar 3. 3 Program Kejuruan Teknik Sepeda Motor

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Peserta pelatihan dilatih untuk dapat melakukan perawatan berkala serta penggantian komponen pada sepeda motor. Dengan adanya

¹⁰⁶ Amber: data BLK Kabupaten Demak, dari Bapak Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak

Instruktur yang kompeten, serta dukungan dari sarana dan prasarana yang memadai, tingkat keberhasilan peserta pelatihan dalam mengikuti Uji Kompetensi adalah sebanyak 80%.

4. Prosesing Hasil Pertanian



Gambar 3. 4 Program Kejuruan Prosesing Hasil Pertanian

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Dengan berwirausaha merupakan salah satu solusi untuk penanganan masalah pengangguran. Kejuruan prosesing hasil pertanian yang bekerjasama dengan Bank Jateng melalui pelatihan *Micro Business Simulation* menawarkan solusi untuk mengatasi pengangguran melalui percepatan tumbuhnya wirausaha baru.

5. Teknik Kendaraan Ringan



Gambar 3. 5 Program Kejuruan Teknik Kendaraan Ringan

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Pada kejuruan Teknik Kendaraan Ringan ini para peserta pelatihan menggunakan berbagai tipe mobil mulai dari keluaran lama sampai dengan keluaran terbaru, yang didukung oleh fasilitas *scan tool* untuk analisa kerusakan mobil injeksi. Selain itu peserta pelatihan juga diajarkan cara mengoperasikan kendaraan yang benar.

6. Las



Gambar 3. 6 Program Kejuruan Las

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Peserta pelatihan pada kejuruan Las ini menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) SMAW Fabrikasi dan Jasa Industri Pengelasan, dengan Instruktur tersertifikasi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) serta peralatan yang sesuai dengan standar industri. Sehingga dapat menciptakan para alumni pada kejuruan Teknik Las yang siap bersaing di pasar kerja untuk mengakomodir industri pengelasan di Kabupaten Demak.

7. Teknisi Ac



Gambar 3. 7 Program Kejuruan Teknisi AC

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Pada kejuruan teknisi AC ini menjalin kerjasama dengan Asosiasi Praktisi Pendingin dan Tata Udara (APITU) DPD Jawa Tengah dalam hal pengembangan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan industri. Peserta pelatihan dilatih untuk dapat menghitung kebutuhan pendinginan, pemasangan, perawatan serta perbaikan mesin pendingin.

8. Tata Rias



Gambar 3. 8 Program Kejuruan Tata Rias

Sumber: Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Demak

Kejuruan ini merupakan kejuruan baru, ini sesuai dengan minat masyarakat terhadap tata rias semakin meningkat. Seiring perkembangan zaman dimana media sosial sangat berperan dalam kehidupan sehari-hari, dengan poin terpenting yaitu pada penampilan. Maka dari itu peserta pelatihan dilatih supaya dapat merias diri serta merias pengantin.

E. Tata Tertib UPTD BLK Kabupaten Demak

1. Kewajiban Peserta Pelatihan¹⁰⁷
 1. Mengikuti apel pagi;
 2. Berpakaian sopan, rapi dan bersepatu sesuai jadwal;
 3. Menjaga kebersihan dan kerapian ruang teori / praktek sesuai konsep 5 S;
 4. Mematuhi peraturan keselamatan kerja;
 5. Menjaga ketertiban dan kelancaran jalannya pelatihan setiap hari;
 6. Mengikuti kegiatan jum'at bersih dan / atau jum'at sehat sesuai jadwal;
 7. Memberitahukan ketidakhadiran dalam mengikuti latihan secara tertulis kepada instruktur;

¹⁰⁷ Sumber dokumen yang diberikan oleh Bapak Ahamad Hilaludin, ST selaku Kepala BLK Kabupaten Demak.

8. Menjaga keamanan dan peralatan / perlengkapan latihan baik yang berada di dalam ruangan maupun yang berada di dalam toolbox (toolkit);
9. Menggunakan bahan-bahan latihan yang telah diselesaikan sesuai pengarahan dari instruktur;
10. Melaksanakan perintah dan pembagian tugas setiap siswa dari instruktur selama belajar;
11. Menyelesaikan tugas-tugas dari instruktur sesuai dengan waktu yang ditetapkan

2. Larangan Peserta Pelatihan

1. Melakukan tindakan yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. Mengambil pekerjaan siswa lain;
3. Mengambil alat-alat dan bahan latihan;
4. Menggunakan alat-alat mesin, peralatan lainnya sebelum diperintahkan atau diajarkan oleh instruktur;
5. Mengerjakan pekerjaan siswa lain, diluar lembar kerja yang telah ditetapkan kecuali ada perintah / persetujuan dari instruktur;
6. Menggunakan air dan listrik secara berlebihan;
7. Menggambar, mencoret, menulis atau merusak perlengkapan dan peralatan pelatihan dan barang yang bukan miliknya;
8. Merokok selama berada di ruangan latihan maupun di area ruang kantor;
9. Memakai sandal
10. Memakai kaos tanpa kerah;
11. Meninggalkan kelas atau lingkungan BLK tanpa seizin penyelenggara latihan;
12. Berpakaian tidak rapi (rambut gondrong);
13. Melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak.

3. Sanksi-sanksi

1. Teguran lisan I oleh instruktur;
2. Teguran lisan II oleh instruktur;
3. Teguran lisan III oleh instruktur
4. Teguran tertulis oleh Kepala UPTD Kabupaten Demak dan dikeluarkan dari pelatihan
5. Siswa yang dikeluarkan atau mengundurkan diri ketika proses pelatihan sudah berjalan diwajibkan mengganti kerugian pemakaian bahan dan fasilitas yang telah digunakan selama latihan yang sudah diikuti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Peran UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak Terhadap Keterampilan Peserta Pelatihan

Masyarakat sebagai subjek dan objek dari pembangunan, harus ikut berperan aktif dalam pembangunan kehidupan itu sendiri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberdayaan masyarakat. Konsep dari pemberdayaan masyarakat adalah proses menyiapkan masyarakat dengan berbagai sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan keahlian untuk meningkatkan kemampuan diri dalam menentukan masa depan, serta berpartisipasi dan mempengaruhi kehidupan dalam lingkungan masyarakat itu sendiri.¹⁰⁸ Pada UPTD BLK Kabupaten Demak merupakan lembaga yang berperan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya peningkatan keterampilan dalam bekerja.

Keterampilan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Keterampilan kerja didasari pada adanya pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan. Seiring berkembangnya teknologi dan ilmu dan pengetahuan yang makin maju, maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan tenaga kerja lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Keterampilan kerja tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pada sebuah perusahaan sangatlah penting peranannya. Seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu tenaga kerja tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus

¹⁰⁸ Rahmat Dwi Pambudi. Pelestarian Jimpitan Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat dalam Pembangunan di Kelurahan Patemon, Gunung Pati, Kota Semarang. *Forum Ilmu Sosial* 47 (1). (2020), hal. 37

beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para tenaga kerja yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman di bidangnya masing-masing.¹⁰⁹ Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia yang mengarahkan sumber daya tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai, adapun fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan secara optimal baik dalam jangka pendek maupun panjang agar tujuan yang ingin dicapai dapat terealisasi. Perencanaan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak meliputi pembuatan anggaran dana, perencanaan kegiatan pelatihan dan rencana kerja. Perencanaan sendiri merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta, mengenai kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan untuk tercapainya tujuan yang diharapkan atau yang dikehendaki.

Perencanaan dibuat bukan hanya untuk kegiatan saat ini saja melainkan digunakan untuk masa yang akan datang sehingga pada saat pembuatan perencanaan ini akan dicantumkan strategi-strategi yang dapat melancarkan *planning* yang telah dibuat. Perencanaan yang dibuat oleh UPTD BLK Kabupaten Demak meliputi perencanaan penganggaran dana yang diperoleh dari APBD dan APBN serta perencanaan untuk kegiatan pelatihan yang meliputi beberapa program kejuruan yang akan dilaksanakan agar program pelatihan tidak mengalami kendala.

Anggaran yang direncanakan akan membantu UPTD BLK Kabupaten Demak dalam peningkatan kinerja termasuk didalamnya pelaksanaan program pelatihan. Seperti yang dikemukakan oleh kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, Bapak Ahmad Hilaludin.¹¹⁰ “*Untuk*

¹⁰⁹ Feri Syahdan. Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja (Pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara). *PSIKOBORNEO*, Vol.5, No.1. (2017), hal. 3.

¹¹⁰ Wawancara dengan Bapak Ahmad Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

pembagian waktu pelaksanaan pelatihan itu sudah ditetapkan pada saat perencanaan kegiatan pelatihan yang dilakukan pada awal tahun, disesuaikan dengan dana APBD dan APBN yang diberikan oleh pemerintah daerah maupun pusat.”

Ini dimaksudkan agar pengelolaan dana APBD dan APBN dilakukan secara optimal dan program kejuruan yang dibuka dapat dilakukan secara efektif dengan menyesuaikan tingginya minat peserta pelatihan. Untuk perencanaan kegiatan pelatihan diserahkan langsung kepada Instruktur masing-masing program kejuruan, instruktur ditugaskan untuk membuat program pelatihan yang kemudian dijadikan silabus untuk pelaksanaan pelatihan selama 30 hari kedepan. Instruktur pada program kejuruan menjahit yaitu Ibu Fitri¹¹¹ beliau mengungkapkan bahwa, *“Perencanaan dimulai dari membuat program pelatihan terlebih dahulu yang kemudian dikembangkan menjadi silabus (rencana pembelajaran) sehingga dapat merencanakan kebutuhan barang yang diperlukan saat pelatihan).”*

Sehingga dari perencanaan ini untuk program pelatihan sudah terperinci dan kebutuhan dalam proses pelatihan selama 30 hari dapat disiapkan terlebih dahulu mulai dari bahan, alat dan mesin yang digunakan untuk menunjang proses pelatihan para peserta.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian sebuah organisasi ataupun instansi sangat diperlukan untuk mendukung keberlangsungan organisasi atau instansi itu sendiri sehingga dapat berjalan dengan teratur. Dalam manajemen serta instruktur yang baik dapat menghasilkan sistem pengorganisasian yang baik pula. Pengorganisasian merupakan pembentukan hubungan antara satu orang dengan orang yang lain sehingga dapat mewujudkan suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sama halnya pada UPTD BLK Kabupaten Demak yang mempunyai sistem

¹¹¹ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 27 Oktober 2022.

pengorganisasian sehingga dapat menunjang kinerja setiap anggota agar bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Pengorganisasian yang dimaksud mengacu pada perekrutan peserta program pelatihan yang akan melaksanakan pelatihan. Yang kemudian dikoordinasikan dengan petugas yang ada di lapangan untuk membantu persiapan perekrutan dan dikoordinasikan dengan para instruktur untuk melaksanakan program pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak. berikut pernyataan dari pak Hilaludin¹¹²,

“Mekanisme untuk mengikuti program pelatihan para calon peserta pelatihan harus melakukan pendaftaran terlebih dahulu dengan syarat : ber-KTP warga Demak, sehat, usia minimal 18 tahun, masih produktif untuk bekerja, berkepribadian baik, siap mengikuti pelatihan sesuai jadwal dan mematuhi peraturan yang ada pada UPTD BLK Kabupaten Demak. Setelah mendaftar calon peserta pelatihan mengikuti tahap seleksi yang berupa tes psikotes dan dilanjutkan dengan interview yang dilakukan dengan petugas lapangan”.

Pengorganisasian dalam penerimaan peserta pelatihan dilakukan secara sistematis dengan tujuan agar tahap perekrutan tersebut berjalan dengan lancar. Setelah tahap perekrutan peserta selesai maka instruktur dikoordinasikan dengan pihak BLK untuk membuat silabus untuk satu periode pelatihan sehingga pelaksanaan program-program pelatihan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan maksimal.

Dalam kelas sendiri terdapat kepengorganisasian yang bertujuan agar kelas dapat berjalan dengan teratur, hal ini disampaikan oleh Bu Fitri¹¹³ selaku instruktur pada program kejuruan menjahit. Beliau mengungkapkan bahwa:

“Pada setiap kelas pasti ada organisasi didalamnya memang tujuannya untuk mengatur jalannya kelas itu sendiri, untuk pemilihannya itu melalui kesepakatan kelas bukan dipilih melalui umur ataupun lainnya. Untuk apel pagi bukan hanya tugas ketua

¹¹² Wawancara dengan Bapak Ahmad Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹¹³ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 27 Oktober 2022.

kelas melainkan semua anggota memiliki kesempatan untuk tugas apel pagi”.

Jadi disini pengorganisasian itu sendiri bertujuan untuk mengatur jalannya proses pembelajaran dalam kelas sehingga kelas dapat berjalan dengan teratur dan efektif.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Setelah suatu instansi atau lembaga melaksanakan pengorganisasian diperlukan adanya pengarahan agar proses kinerja yang terjadi dapat berjalan dengan lancar. Pengarahan disini dapat berupa pengarahan dari atasan kepada staf bawahannya maupun dari instruktur pada peserta pelatihan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai.¹¹⁴ Dalam hal ini dibutuhkan komunikasi yang baik, terjalinnya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama antar anggota dan juga meningkatkan kinerja manajemen. Tanpa adanya pengarahan yang jelas, proses kegiatan yang ada tidak akan berjalan dengan semestinya dan akan mengakibatkan kekacauan dalam manajemen yang dilakukan.

Pengarahan pada UPTD BLK Kabupaten Demak membuat terjalinnya kerjasama terhadap peserta pelatihan semakin kuat sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Tujuan dari pengarahan ini adalah untuk meningkatkan karya dan produktivitas peserta pelatihan. Pengarahan pada UPTD BLK Kabupaten Demak terhadap peserta pelatihan dilakukan supaya peserta pelatihan dapat memahami maksud dari pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak. jika peserta dapat memahami pengarahan dari UPTD BLK Kabupaten Demak, maka akan menguntungkan bagi keduanya. Misalnya pada para peserta pelatihan akan mendapatkan keahlian dan keterampilan yang meningkat, sedangkan pada UPTD BLK Kabupaten Demak dapat menyebarkan ilmu dari program pelatihan yang bermanfaat untuk

¹¹⁴ Finza Riliandy Imron “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (Studi Kasus UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo).” *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2018)*, hal. 122.

peningkatan kualitas sumber daya manusia di masyarakat. Sehingga para alumni dari UPTD BLK Kabupaten Demak mampu bersaing pasar kerja karena telah memenuhi kualifikasi yang diberikan oleh penyedia lapangan kerja. Hal ini disampaikan oleh Ibu Abdillah Fitri¹¹⁵,

“Untuk peningkatan kemampuan dari peserta pelatihan itu disesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan itu sendiri. Yang terpenting instruktur memberikan Pengarahan yang jelas dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Adakalanya peserta pelatihan harus diberikaan pengarahan dengan perlahan. Apabila tidak bisa mengikuti perkembangan pelatihan dengan peserta lain maka peserta tersebut ditinggal”.

Pada lain kesempatan beliau juga mengungkapkan bahwa:¹¹⁶

“Pentingnya memberikan motivasi semangat berangkat pelatihan pada peserta pelatihan, pengarahan dilakukan sampai pada hal-hal kecil contohnya, pada keselamatan kerja saat ada jarum patah maka harus dicari sampai ketemu, ini bertujuan agar jarum tersebut tidak melukai orang lain, selain itu juga agar tidak terjadi kesalahan human error untuk pabrik di Demak itu kebanyakan hasilnya diekspor nah kalo jarum tersebut menempel pada pakaian dan sampe diterima oleh buyer dan mengajukan komplain maka pabrik tersebut dikenakan denda.”

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Bu Fitri dapat diketahui bahwa sangat penting adanya pengarahan dalam proses pelatihan, dari pengarahan tersebut dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pada peserta pelatihan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas dalam bekerja, selain itu juga untuk membentuk karakter dari calon tenaga kerja yang diharapkan dapat memenuhi kualifikasi dari penyedia lapangan kerja dan tidak merugikan pihak lain.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹¹⁷ terdapat beberapa pasal dan ayat yang membahas tentang pelatihan antara lain:

¹¹⁵ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹¹⁶ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 27 Oktober 2022.

1. **Pasal 9**, berbunyi: ‘Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.’
2. **Pasal 10**, berisi: (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (3) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
3. **Pasal 13**, berisi: (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta

d. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah dibuat perencanaan dalam pengorganisasian dan pengarahan, maka diperlukan adanya pengendalian yang digunakan untuk mengantisipasi ketidaksesuaian dengan tujuan yang ingin dicapai. Setiap instansi atau lembaga memerlukan pengendalian dalam menjalankan usahanya sehingga apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan maka fungsi pengendalian sangat diperlukan. Pengendalian dapat berupa pengendalian kinerja, pengendalian manajemen dan pengendalian keuangan. Dalam UPTD BLK Kabupaten Demak juga memerlukan pengendalian yang bertujuan agar kegiatan-kegiatan yang direncanakan dapat berjalan dengan lancar. Pengendalian ini dirancang untuk memperbaiki jika terjadi ketidaksesuaian pada pelaksanaan program pelatihan.

¹¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (BAB V : Pelatihan Kerja). Pasal 10 – 13.

Pada UPTD BLK Kabupaten Demak khususnya pada program kejuruan menjahit pengendalian dilakukan setiap saat yang bertujuan agar peserta pelatihan dapat terarah kompetensinya, hal ini disampaikan oleh Bu Fitri¹¹⁸,

”Pengendalian dilakukan setiap saat, ketika mengajar pasti ada evaluasi dari step by step. Setiap kompetensi sudah selesai maka ada tanya jawab. Dan untuk akhir periode pasti ada tes, terkhusus pada program dari dana APBN yang memiliki standar khusus dalam sertifikasinya, yang menentukan berhasil atau tidaknya program pelatihan yang dilaksanakan.”

Jadi dalam pelatihan yang diberikan oleh Bu Fitri pengendalian itu dilakukan setiap saat, itu bertujuan agar peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami materi yang diberikan serta meminimalisir kesalahan pada saat pelatihan berlangsung. Sehingga proses pelatihan berjalan dengan baik dan sesuai dengan silabus yang direncanakan. Dengan hasil akhir nantinya dapat lulus dalam ujian yang dilakukan pada akhir kepelatihan yang dilakukan oleh BLK Kabupaten Demak.

Seperti yang tercantum dalam Peraturan Bupati Demak No. 4 Tahun 2018.¹¹⁹ Pada Bagian Keenam tentang UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Pasal 14 yang berisi:

- (1) UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepala dinas dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kebijakan umum pemerintah daerah di bidang pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a. Penyusunan program dan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja;

¹¹⁸ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 27 Oktober 2022.

¹¹⁹ Peraturan Bupati Demak No. 4 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Demak, (Bagian Keenam “UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian”) Pasal 14.

- b. Pengoordinasian dan pelaksanaan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja;
 - c. Pemantauan dan pengendalian kegiatan di bidang pembinaan, pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja; dan
 - d. Pengelolaan urusan ketatausahaan UPTD
- (3) Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai uraian Tugas sebagai berikut:
- a. Menyusun rencana dan program kerja serta rencana kegiatan UPTD;
 - b. Mempelajari dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan UPTD;
 - c. Membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas berdasarkan jabatan dan kompetensi;
 - d. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi dengan pihak terkait;
 - e. Memimpin, mengoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi seluruh kegiatan UPTD;
 - f. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi;
 - g. Melaksanakan uji kompetensi bagi peserta pelatihan sesuai peraturan yang berlaku;
 - h. Mengembangkan potensi calon tenaga kerja dan masyarakat melalui pelatihan kerja;
 - i. Melakukan monitoring dan evaluasi peserta pasca pelatihan;
 - j. Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan UPTD baik secara lisan maupun tertulis kepada Kepala Dinas sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas;
 - k. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program dan kegiatan UPTD;
 - l. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas untuk bahan penetapan kebijakan lebih lanjut;

- m. Melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Dalam Peraturan Bupati Demak No. 4 Tahun 2018. Pada Bagian Keenam tentang UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Pasal 14 menjelaskan tugas dari UPTD BLK Kabupaten Demak untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam hal pembinaan peserta pelatihan.

Setelah menentukan fungsi manajemen selanjutnya menentukan program pelatihan yang akan disampaikan untuk peserta pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak terutama pada bidang keterampilan. Adapun Dasar-dasar Keterampilan adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar ini merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh tiap-tiap orang. Dalam program kejuruan menjahit ini keahliannya itu berupa mengukur dan memotong. Disini dimaksudkan setiap peserta pelatihan sudah pasti dapat mengukur dan memotong, ini merupakan keahlian setiap penjahit untuk membuat suatu item. Pada UPTD BLK Kabupaten Demak terkhusus pada program kejuruan menjahit untuk keterampilan dasarnya berupa memotong dan mengukur yang kemudian dikembangkan untuk membuat pola sehingga dapat membuat sebuah pakaian. Setiap peserta dilatih untuk pengembangan cara mengukur dan memotong yang kemudian dapat membuat pola untuk pakaian.

Hal ini disampaikan oleh Rafika,¹²⁰ salah satu alumni pada BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit. Ia berujar “*kami dilatih untuk menggunakan alat jahit yang benar, ada peningkatan tentang*

¹²⁰ Wawancara dengan Rafika Musthofiatul Khasanah selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 19 September 2022.

pengetahuan, sehingga kita tau cara menjahit yang rapi serta tau cara untuk mengukur pola”.

Dari keterampilan dasar berupa mengukur dan memotong dapat menghasilkan *output* berupa pola. Mengenai pola juga disampaikan oleh saudari Yunia¹²¹, salah satu dari peserta yang mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit, ia mengungkapkan bahwa: *“Perkembangan kita selama mengikuti pelatihan menjahit adalah sudah bisa membuat pola, dan memperbaiki pakaian yang ringan-ringan.”.*

Hal ini ia sampaikan saudari Yulia pada saat pelatihan hari kesepuluh. Sehingga dapat diambil kesimpulan dalam sepuluh hari pelatihan menjahit peserta pelatihan sudah dapat membuat pola (berupa pola rok dan baju) serta memperbaiki pakaian termasuk didalamnya menyekeng pakaian.

2. Keahlian Teknik (*Technical Skill*)

Keahlian teknik adalah keahlian yang dimiliki seseorang melalui pembelajaran dalam bidang teknik dan mengembangkan teknik yang dimiliki. Pada program kejuruan menjahit UPTD BLK Kabupaten Demak ini untuk keahlian tekniknya adalah mengoperasikan mesin jahit. Setiap peserta pelatihan diajarkan cara mengoperasikan mesin jahit yang baik dan benar. Instruktur memperkenalkan, menjelaskan dan memberikan pengarahan untuk cara mengoperasikan mesin jahit sebelum peserta pelatihan mulai memegang mesin jahit masing-masing. Ini disampaikan oleh salah satu peserta pelatihan yang bernama Nita¹²², ia mengungkapkan bahwa *“Sebelum menggunakan mesin dan alat menjahit kita sudah diberi tahu cara untuk menggunakannya beserta dengan fungsi dan kegunaannya. Sehingga kita dapat menggunakannya dengan baik.”*

¹²¹ Wawancara dengan Yunia Winda Wandansari selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit pada 27 Oktober 2022.

¹²² Wawancara dengan Nita Yuliana selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit pada 27 Oktober 2022.

Begitu juga yang diungkapkan oleh Yunia,¹²³ walaupun dia dari keluarga penjahit tapi tetap diberikan arahan tatacara menggunakan mesin jahit yang baik dan benar. Ia berujar bahwa, “*Sebelumnya kan memang keluarga saya penjahit jadi tahu hal dasar untuk menjahit selain itu juga sebelum memulai menjahit kita diberi tahu cara mengoperasikan mesin jahit.*”

Sebelum peserta pelatihan program kejuruan menjahit mulai untuk menjahit, instruktur terlebih dahulu menjelaskan nama serta kegunaan dari masing-masing alat dan mesin yang akan digunakan dalam proses pelatihan. Sehingga peserta pelatihan dapat mengoperasikan mesin jahit dengan baik dan menghasilkan produk berupa pakaian.

3. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerjasama dalam satu tim. Keahlian interpersonal menjadi salah satu *soft skills* yang paling dibutuhkan saat ini. Selain pada dunia kerja keahlian ini juga penting dalam kehidupan bermasyarakat. Peserta pelatihan dibekali dengan materi *softskill*¹²⁴ berupa *public speaking* serta manajemen keuangan. Dengan tujuan ketika para peserta pelatihan dinyatakan lulus dari BLK Kabupaten Demak dan terjun pada dunia kerja mereka bukan hanya dapat menjahit tetapi mereka juga memiliki keahlian berbicara ketika berbaur dengan tenaga kerja yang lainnya serta dapat memajemen keuangan apabila berwirausaha.

Kerjasama yang terjalin antar peserta pelatihan berupa saling membantu satu sama lain hal ini diungkapkan oleh salah satu peserta pelatihan yaitu Nita, ia menyampaikan¹²⁵ “*kita saling membantu, seperti*

¹²³ Wawancara dengan Yunia Winda Wandansari selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Menjahit pada 27 Oktober 2022.

¹²⁴ Observasi pada kelas program pelatihan kejuruan menjahit BLK Kabupaten Demak pada 26 Oktober 2022.

¹²⁵ Wawancara dengan Nita Yuliana selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit pada 27 Oktober 2022.

pada saat mengukur tubuh yang kemudian dibuat untuk pola pakaian serta pada saat memotong kain.” Peserta pelatihan saling membantu ketika harus mengukur tubuh masing-masing, ataupun ketika ada yang kesulitan pada saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh instruktur. Dari hal ini dapat diketahui interaksi antar peserta pelatihan cukup baik dengan saling membantu. Bu Fitri¹²⁶ juga menyampaikan bahwa,

“Interaksi yang terbentuk antara instruktur dan peserta pelatihan seperti halnya dengan teman sendiri, sehingga tidak ada jarak antara instruktur dan peserta pelatihan, peserta pelatihan bebas mengutarakan pendapat maupun pertanyaan pada instruktur tanpa ada rasa sungkan. Tidak ada tugas kelompok, tapi mereka dapat saling membantu dalam hal mengukur badan temannya untuk kemudian dapat menghasilkan sebuah pakaian”

Dari wawancara yang dilakukan pada bu Fitri dapat diketahui interaksi yang terjalin antara instruktur dan peserta pelatihan sangat baik. Peserta bebas untuk mengutarakan pertanyaan maupun pendapat kepada instruktur. Saat observasi dapat dilihat, ketika instruktur menyampaikan materi menggunakan komunikasi dua arah dengan peserta pelatihan. Peserta pelatihan mampu menjadi pendengar yang baik serta mampu menyampaikan pendapat maupun pertanyaan yang mereka kurang paham.

4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Ini merupakan proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam menyelesaikan masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian terbaik. Dengan kata lain *Problem Solving* merupakan keahlian dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika. Peserta pelatihan pada program kejuruan menjahit apabila menemukan masalah langsung ditanyakan kepada instruktur hal ini

¹²⁶ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

disampaikan oleh peserta pelatihan, seperti halnya yang dikatakan oleh saudari Eka¹²⁷

” Apabila ada kendala maka langsung dicari solusinya kalau tidak tau bisa ditanyakan pada instruktur, untuk kendala yang sering terjadi itu mesin jahit yang bermasalah. Kita sudah diberi pengarahannya untuk memperbaiki mesin jahit yang bermasalah contohnya kemarin mengganti oli pada mesin jahit. Selain itu juga dapat mengganti jarum jahit yang patah.”

Hal ini dikarenakan dalam proses belajar pasti ada kendala karena masih membutuhkan pengarahannya dan bimbingan dari orang yang lebih berpengalaman seperti Instruktur dalam pelatihan. Jika terjadi masalah maka dicari terlebih dahulu sumber masalahnya dan mencari solusi penyelesaian masalahnya. Peserta pelatihan sudah dibekali dengan cara mengatasi masalah-masalah yang ditimbulkan oleh mesin jahit.

Keterampilan harus berlandaskan pada keimanan dan keyakinan yang benar sehingga keterampilan itu tidak tidak digunakan pada hal-hal yang dimurkai Allah SWT. Al-Qur'an sangat mementingkan keterampilan. Dalam Al-Qur'an keterampilan mencakup banyak hal mulai dari keterampilan berbahasa, berpikir keterampilan dalam hal yang menyangkut ekonomi dan lain sebagainya. Keterampilan diperoleh setelah melalui pendidikan dan latihan salah satunya dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak kemudian diiringi dengan kesabaran, keuletan dan ketekunan. Dalam Al-Qur'an terdapat ungkapan bahwa manusia yang baik adalah manusia yang paling terampil dalam pekerjaannya, seperti firman Allah Pada Q.S Al-Mulk ayat 2 yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَلِيمُ

Artinya : *“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.* (Q.S Al-Mulk :2)

¹²⁷ Wawancara dengan Yulia Eka Aputri selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Menjahit pada 27 Oktober 2022.

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah-lah yang menjadikan seluruh makhluk hidup ataupun mati. Allah menghidupkan seluruh makhluk hidup yang ada di alam ini. Yang kemudian disediakan segala kebutuhan hidupnya dan Allah pula yang memberikan kemungkinan kelangsungan jenis makhluk hidup, sehingga tidak terancam kepunahannya. Maka disini tugas kita sebagai manusia untuk selalu berusaha agar memenuhi kebutuhannya, dengan cara meningkatkan kualitas dari setiap insan yang ada salah satunya dalam bidang keterampilan. Karena dalam perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil dengan begitu perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para tenaga kerja yang sudah mempunyai keterampilan dan berpengalaman di bidangnya masing-masing

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan yang mengikutinya. Peserta pelatihan bukan hanya diajarkan keterampilan dasar serta keahlian teknik saja seperti memotong, mengukur dan mengoperasikan mesin jahit, akan tetapi juga diberikan keahlian interpersonal dan cara menyelesaikan masalah, seperti cara berinteraksi dengan teman maupun instruktur dalam pelatihan serta dapat berfikir dan menganalisis penyebab terjadinya masalah sehingga masalah yang dialami dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya keterampilan tersebut kemungkinan untuk peserta pelatihan pada BLK Kabupaten Demak dapat bekerja maupun berwirausaha tinggi karena sudah diberikan bekal berupa keterampilan dasar, keahlian teknik, keahlian interpersonal serta cara menyelesaikan masalah.

B. Analisis Peran UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak Terhadap Produktivitas Peserta Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan meningkatkan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Dengan mengikuti pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak

semua itu dapat tercapai hal ini sesuai dengan tujuan dari UPTD BLK Kabupaten Demak yaitu menciptakan tenaga kerja berkarya dan produktif. Produktivitas kerja dapat diciptakan apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari di perusahaan.

Produktivitas kerja (*work productivity*) merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, ini disebabkan karena produktivitas tenaga kerja memiliki peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹²⁸ Kinerja tenaga kerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai kerja tentu saja membutuhkan waktu dan proses yang lama. Selain peningkatan pengawasan dan pembinaan, penilaian kinerja juga berguna sebagai tolak ukur untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dalam teorinya manajemen sumber daya manusia ada lima yaitu:

1) Kinerja pegawai

Kinerja merupakan penempilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas suatu organisasi. Dimana akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dapat dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Pada program pelatihan yang dilaksanakan pada UPTD BLK Kabupaten Demak pada kejuruan menjahit tujuan pencapaiannya berupa mampu membuat 4 produk pakaian yang siap dipakai. Untuk MSDM, proses penilaian kinerja dapat menunjukkan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Nawawi¹²⁹ dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja ada 2:

- (1).Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang dari pengalaman kerja. Para peserta pelatihan yang

¹²⁸ Luis Marnisah, *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama. 2020), hal. 39.

¹²⁹ Nawawi Hadari, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hal. 97.

mengikuti program kejuruan menjahit setiap akhir periode pelatihan diadakan uji kompetensi untuk mengukur kemampuan dari setiap peserta dan kelayakan atas sertifikasi yang diberikan.

(2).Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu dapat bekerja dengan usaha maksimum. Dalam hal ini setiap instruktur pelatihan selalu memberikan motivasi semangat untuk mengikuti pelatihan.

2) Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi. Pada UPTD BLK Kabupaten Demak kompensasi yang diberikan berupa kompensasi langsung dimana setiap peserta yang mengikuti pelatihan diberikan uang transport dan juga diberi makan siang.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun kelompok. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Dalam UPTD BLK Kabupaten Demak dalam evaluasi akhir terdiri dari ujian praktik dan teori yang berupa UJK (ujian tertulis tentang materi yang diberikan) dan sertifikasi (praktik pembuatan bluss) yang digunakan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari setiap peserta pelatihan.

4) Komitmen pegawai

Komitmen diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu. Komitmen dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu: visibilitas, ketegasan, keteguhan perilaku dan kemauan pribadi yang mengikat tenaga kerja pada tindakannya. Pada dasarnya setiap peserta yang mendaftar mengikuti program pelatihan pada

UPTD BLK Kabupaten Demak berdasarkan kemauan pribadi, setiap peserta bebas memilih jurusan yang diinginkan sesuai dengan minat yang dimiliki.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang dan membujuk anggota organisasi agar bergerak menuju arah yang diinginkan. Dalam kepemimpinan setiap peserta pelatihan memiliki karakteristik pribadi terutama dalam bidang penyelesaian masalah, peserta pelatihan mampu menyelesaikan masalah dengan mengamati dan menganalisis masalah yang terjadi sehingga dapat menemukan solusi dari masalah tersebut.

Membahas mengenai produktivitas kerja tenaga kerja tidak akan lepas mengenai keterampilan kerja. Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada dasarnya dibentuk oleh keahlian yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.¹³⁰ Hal ini berarti kunci awal dari produktivitas tenaga kerja adalah harus memiliki keterampilan, dari keterampilan yang diterapkan sehari-hari secara terus-menerus dan berulang akan menyebabkan meningkatnya produktivitas dari tenaga kerja tersebut. Ketika keterampilan kerja itu berhubungan dengan keahlian berupa intelektual dan fisik, berbeda dengan produktivitas kerja yang berkaitan dengan tiga hal yaitu perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan modal). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas adalah ukuran efisien produktif.¹³¹ Produktivitas erat kaitannya dengan kuantitas dari hasil

¹³⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal 40.

¹³¹ Sudarmin Manik dan Nova Safrina. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam," *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol.3, No.1, (2018), hal. 52.

produksi. Menurut ekonomi islam produksi secara terminologi adalah manusia dalam memanfaatkan sumber-sumber ekonomi yang disediakan oleh sang kholiq guna menciptakan atau menambah manfaat yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia.¹³²

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka pada UPTD BLK Kabupaten Demak memberikan pengarahan pada peserta pelatihan agar memenuhi indikator untuk mengukur produktivitas tenaga kerja, antara lain:¹³³

1. Kemampuan

Setiap tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja (daya penyelesaian pekerjaan). Peserta pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak dilatih untuk meningkatkan kemampuannya terkhusus pada bidang keterampilan, pada saat keterampilan meningkat maka hal itu juga akan berdampak pada produktivitas dari peserta pelatihan itu sendiri. Peningkatan kemampuan pada peserta pelatihan pada kejuruan menjahit yaitu mereka mampu untuk membuat produk pakaian, hal ini disampaikan dalam wawancara dengan saudara Ihsan¹³⁴ salah satu alumni BLK Kabupaten Demak, ia mengungkapkan bahwa: *“Banyak peningkatan ketika selesai mengikuti pelatihan. Seperti mengetahui tatacara untuk menjahit dengan baik dan benar. Sehingga dapat menghasilkan sebuah pakaian yang siap pakai seperti baju, celana, gamis dan juga rok.”*

Dari wawancara dengan Mas Ihsan dapat diketahui bahwa dalam mengikuti pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta

¹³² Fita Nurotul Faizah, “Pemikiran Muhammad Abdul Mannan Tentang Produksi”. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol.1, No.2. (2019), hal. 57.

¹³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2015), hal. 104.

¹³⁴ Wawancara dengan Choirul Ihsan selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Menjahit pada 02 November 2022.

pelatihan. Ketika selesai menjalani pelatihan setiap peserta pelatihan harus menghasilkan *output* berupa baju, celana, gamis dan juga rok.

Yang menentukan lulus tidaknya peserta pelatihan terhadap pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak adalah adanya evaluasi Akhir yang berupa tes tertulis dan juga Uji Kompetensi. Hal ini juga disampaikan oleh bu Fitri¹³⁵ juga mengungkapkan ketika lulus dari program pelatihan kejuruan menjahit pada UPTD BLK Kabupaten Demak paling tidak harus bisa membuat 4 produk pakaian dan dinyatakan kompeten dalam bidangnya. Seseorang yang memiliki kompetensi jika bekerja akan menggunakan pengetahuan dan keterampilan¹³⁶ sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalaman yang dimilikinya dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bidang kerja yang dilakukannya.

2. Meningkatkan Hasil

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh tenaga kerja yang mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting untuk kesuksesan bisnis perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja tenaga kerja, maka dibutuhkanlah pelatihan-pelatihan.¹³⁷ Pelatihan tersebut bisa diikuti pada UPTD BLK Kabupaten Demak, pelatihan tersebut diberikan secara berkesinambungan dengan masa pelatihan selama 30 hari, hal ini diharap memberikan dampak yang nyata untuk para peserta pelatihan dalam peningkatan kinerja calon tenaga kerja. Selain itu peserta pelatihan ketika selesai mengikuti pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak menjadi sumber daya manusia yang siap kerja.

¹³⁵ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹³⁶ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja" *Islamuna*, Vol. 4, No.1 (2017) hal. 183.

¹³⁷ Rani Kurniasari, Nurvi Oktiani, Gema Ramadhanti," Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta". *Widya Cipta*, vol.2, no.2, (2018), hal. 239.

Sumber daya manusia yang berperan sebagai potensi manusia yang kemudian dapat dikembangkan untuk proses produksi, yang akan bekerja secara maksimal jika dibarengi dengan pembekalan-pembekalan yang lebih luas dan dalam,¹³⁸ hal itu bisa didapat melalui pelatihan. Pelatihan juga dibutuhkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Kinerja tenaga kerja menjadi suatu hal yang sangat penting saat tenaga kerja tersebut sudah diterima untuk bekerja. Tenaga kerja harus memiliki kemampuan dan kompetensi untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja. Pada UPTD BLK Kabupaten Demak dalam masa akhir latihannya setiap peserta pelatihan di uji tentang kemampuan dan kompetensinya sehingga dapat dinyatakan lulus, hal ini disampaikan oleh Ibu Abdillah Fitri¹³⁹ selaku Instruktur pelatihan program kejuruan menjahit.

“Untuk peserta pelatihan harus mampu membuat 4 produk pakaian yaitu baju, rok, celana dan gamis. Yang kemudian diadakan evaluasi akhir berupa tes tertulis. Selain itu juga ada uji kompetensi untuk sertifikasi profesi yang diadakan oleh BLK yang menjalin kerjasama dengan LPS. Peserta pelatihan harus membuat 1 blus dapat dikatakan kompeten jika blus yang dibuat sesuai aturan yaitu dengan maksimal melakukan 4 kesalahan minor, apabila terjadi lebih dari 4 kesalahan minor dan 1 kesalahan mayor maka dinyatakan belum kompeten ”

Peningkatan hasil juga disampaikan oleh Yulia¹⁴⁰ yang merupakan peserta pelatihan pada BLK Kabupaten Demak, ia menyatakan bahwa, *“dari sebelumnya sama sekali belum bisa menjahit, sekarang sudah mengetahui cara menjahit dengan benar, serta mengetahui kegunaan mesin-mesin untuk menjahit. Dan sudah dapat membuat rok sendiri dan ini proses untuk membuat baju.”* Dari pernyataan tersebut diketahui, para peserta pelatihan terdapat peningkatan hasil produktivitas berupa pakaian

¹³⁸ Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”. *Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 (2016), hal. 54.*

¹³⁹ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹⁴⁰ Wawancara dengan Yulia Nur Afifah selaku peserta pelatihan program kejuruan menjahit BLK Kabupaten Demak pada 27 Oktober 2022.

yang siap digunakan, ketika lulus dari pelatihan paling tidak sudah dapat membuat paling tidak 4 jenis pakaian yaitu baju, rok, celana dan gamis. Pelatihan pada hari ke 10 peserta pelatihan telah mampu membuat rok serta hampir menyelesaikan untuk membuat baju.

3. Semangat Kerja

Usaha agar lebih baik dari hari kemarin. Setiap peserta pelatihan menunjukkan semangat kerjanya dengan selalu berprogres setiap harinya. Semangat kerja dapat dilihat dari keaktifan peserta pelatihan dalam proses pelatihan, seperti yang dikatakan ibu Abdillah Fitri¹⁴¹ sebagai instruktur pelatihan, *"Mereka cukup aktif dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, apabila memang kurang paham dengan materi yang disampaikan peserta langsung menanyakannya."*

Dari keaktifan para peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan semangat terus berkembang untuk meningkatkan kualitas diri. Apabila sifat ini sudah melekat pada diri seseorang maka hal itu akan menjadi kebiasaan yang akan dilakukan pada kegiatan sehari-hari termasuk dalam bekerja. Dalam Islam pun mengatur tentang semangat dalam bekerja, secara implisit banyak ayat al-Quran yang menganjurkan umatnya untuk bekerja keras salah satunya pada surah al-Insyirah ayat 7 dan 8 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: *"Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain"* (Q.S Al-Insyirah :7-8)

Pada ayat tersebut dapat dipahami bahwa Allah menganjurkan kepada umat manusia terkhusus umat Islam agar bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin. Hal ini juga disampaikan oleh Rafika¹⁴² selaku alumni dari UPTD BLK Kabupaten Demak, bahwa mereka harus menyelesaikan tugas dari instruktur dengan hasil yang maksimal. Ia

¹⁴¹ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹⁴² Wawancara dengan Rafika Musthofiatul Khasanah selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 19 September 2022.

berucap, “*Kita menyelesaikan tugas harus tepat waktu sesuai waktu yang diberikan oleh pelatihnya dan harus dengan hasil yang memuaskan.*”

Disini dapat dilihat semangat kerja para peserta pelatihan menjahit untuk menghasilkan hasil akhir yang terbaik. Dengan demikian setiap muslim harus memiliki semangat kerja yang yang tinggi sehingga dapat meraih sukses dan dapat menempuh kehidupan dunianya disamping juga kehidupan akhiratnya.

4. Pengembangan Diri

Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sehingga akan berdampak pada keinginan untuk meningkatkan kemampuannya pada tenaga kerja. Pengembangan diri merupakan suatu keharusan dalam islam, hal ini telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa dalam menuntut ilmu adalah kewajiban manusia dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Dalam hal ini pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak juga dapat meningkatkan kualitas calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti daripada calon tenaga kerja yang tidak terlatih dan terampil. Hal ini terdapat pada firman Allah Surah Az-Zumar ayat 9:

أَمْ هُوَ قَانِتٌ آتَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ
وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”

Dalam ayat diatas dapat dipahami bahwa hasil kerja tenaga kerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil kerja tenaga kerja yang tidak terlatih. Peningkatan kualitas sumber calon tenaga kerja merupakan hal

yang penting mengingat bahwa manusialah yang mengelola modal, sumber daya alam sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan mengikuti program pelatihan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak. Adapun peningkatan peserta pada program kejuruan menjahit sebagai berikut:

Tabel 4.1

**Kompetensi Kerja Peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak
Program Kejuruan Menjahit**

Pertemuan	Kompetensi
1	Mengikuti Prosedur Keselamatan Kerja
2	Mengukur Tubuh (<i>Pattern Making</i>)
9	Membuat Pola Pakaian Dengan Teknik Konstruksi (<i>Pattern Making</i>)
12	Memotong Bahan (<i>Cutting</i>)
27	Menjahit Dengan Mesin (<i>Sewing</i>)
29	Membuat Pakaian Dengan Jahitan Tangan (<i>Hand Sewing</i>)
30	Melakukan Pengepresan (<i>Presssing</i>)
30	Memelihara Alat Jahit (<i>Maintenance & Repair</i>)

Sumber: Data rekap penilaian berbasis kompetensi UPTD BLK Kabupaten Demak

Hal ini juga disampaikan oleh Ifada¹⁴³ selaku alumni dari UPTD BLK Kabupaten Demak bahwa: *“Dengan pelatihan menjahit pasti kemampuan menjahit juga meningkat. Dari yang sebelumnya tidak dapat menjahit sekarang sudah dapat membuat pakaian sendiri. Seperti baju dan rok maupun gamis.”* Selain itu ia juga menyampaikan bahwa, *“Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan tentang dasar-dasar menjahit, cara menjahit yang baik dan benar sehingga menghasilkan pakaian yang siap pakai.”*

Dari wawancara yang dilakukan dengan saudari Ifada dapat kita ketahui melalui program pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan. Pengembangan diri ini berupa peningkatan dalam hal pengetahuan serta keterampilan.

¹⁴³ Wawancara dengan Ifada selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 04 November 2022.

5. Mutu

Mutu merupakan cara mengatur. Manajemen yang bagus berarti kepemimpinan personal dalam meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan dan sikap setiap orang untuk menyadari bahwa menciptakan mutu yang baik maksudnya membuat semua yang ada di dalam lingkungan kerja menjadi lebih baik lagi.¹⁴⁴ Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang tenaga kerja. Lulusan sebagai output pelatihan merupakan bagian dari sistem dalam manajemen mutu pelatihan. Manajemen mutu pelatihan yang baik adalah ketika tempat pelatihan tersebut mampu menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing pada pasar kerja. Pada UPTD BLK Kabupaten Demak terdapat peserta pelatihan yang ketika lulus dari program pelatihan langsung bekerja pada perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Rafika¹⁴⁵ selaku Alumni pada UPTD BLK Kabupaten Demak, dia menyatakan sempat bekerja pada pabrik *Garmen*. Hal ini menunjukkan bahwa alumni BLK Kabupaten Demak mampu bersaing pada pasar kerja.

Hal itu didasari pada UPTD BLK Kabupaten Demak yang menciptakan lulusan sesuai dengan keinginan perusahaan, itu merupakan *output* yang mempunyai kriteria sebagai *outcomes* yaitu menciptakan alumni yang siap kerja.¹⁴⁶ Upaya UPTD BLK Kabupaten Demak untuk menciptakan alumni yang siap kerja yaitu dengan memberikan uji kompetensi pada setiap akhir masa pelatihan. Hal ini disampaikan oleh Ibu Abdillah Fitri¹⁴⁷ selaku Instruktur pelatihan program kejuruan menjahit.

¹⁴⁴ Burhanuddin Abdillah, Ahmad Fawzi Mohd Basri, Sallah Mohd Yasin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajawaliPers, cet. 4 2013), hal. 448.

¹⁴⁵ Wawancara dengan Rafika Musthofiatul Khasanah selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 19 September 2022.

¹⁴⁶ Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan". *Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 (2016)*, hal. 53.

¹⁴⁷ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 2 September 2022.

“Untuk peserta pelatihan harus mampu membuat 4 produk pakaian yaitu baju, rok, celana dan gamis. Yang kemudian diadakan evaluasi akhir berupa tes tertulis. Selain itu juga ada uji kompetensi untuk sertifikasi profesi yang diadakan oleh BLK yang menjalin kerjasama dengan LPS. Peserta pelatihan harus membuat 1 blus dapat dikatakan kompeten jika blus yang dibuat sesuai aturan yaitu dengan maksimal melakukan 4 kesalahan minor, apabila terjadi lebih dari 4 kesalahan minor dan 1 kesalahan mayor maka dinyatakan belum kompeten ”

Evaluasi pembelajaran bertujuan untuk mengetahui perkembangan kompetensi dari setiap peserta pelatihan pada saat mengikuti program pelatihan kejuruan menjahit yang dilakukan oleh BLK Kabupaten Demak. Evaluasi akhir berupa tes tertulis dan sertifikasi profesi yang diadakan oleh BLK dengan LPS, dimana setiap peserta pelatihan diharuskan untuk membuat blus untuk menentukan kelayakan peserta pelatihan untuk memperoleh sertifikasi profesi. Selain itu peserta juga mendapatkan sertifikat kelulusan pada pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak. Jumlah peserta yang lulus pada program kejuruan menjahit sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Kelulusan Program Kejuruan Menjahit
Tahun 2018-2021

TAHUN	PESERTA	LULUS
2018	128	128
2019	208	208
2020	128	128
2021	192	192

Sumber: Rekapitulasi penyerapan peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak

Selain itu juga memilih instruktur yang ahli pada bidangnya hal ini disampaikan oleh Pak Hilaludin¹⁴⁸ selaku Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak, beliau mengungkapkan bahwa, *“Syarat yang harus dipenuhi sebagai instruktur yaitu paling tidak kompeten dalam bidang yang diajar, sudah bersertifikasi sebagai pengajar, serta mampu membuat program*

¹⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Ahmad Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

dan metodologi pengajaran.” Hal ini juga diungkapkan bu Fitri¹⁴⁹ selaku Instruktur: “Sebagai instruktur paling tidak harus memiliki pengetahuan khusus, berupa dapat menyusun silabus, metodologi serta teknik pembelajaran dalam penyampaian materi pelatihan.”

Akan tetapi masih ada beberapa instruktur yang bukan pegawai tetap pada BLK Kabupaten Demak sehingga menyebabkan kendala pada pengelolaan BLK Kabupaten Demak hal ini disampaikan oleh Pak Hilal¹⁵⁰, *“Ada beberapa kendala yang dialami dalam mengelola BLK Kabupaten Demak salah satunya instruktur yang berasal dari luar BLK dengan kata lain bukan instruktur tetap pada BLK Kabupaten Demak.”* Untuk memilih instruktur pun tidak hanya memilih orang yang bisa menjahit tetapi juga memilih instruktur dengan pertimbangan kompeten dalam bidangnya, bersertifikasi, dapat menyusun silabus pelatihan serta sudah berpengalaman.

Selanjutnya juga adanya kerja sama dengan perusahaan yang bersangkutan untuk penempatan alumni, dalam wawancaranya pak Hilal¹⁵¹ menyampaikan, *”Untuk peranan BLK Kabupaten Demak pada program pelatihan menjahit itu sudah bagus, banyak lulusan dari BLK yang kemudian diambil untuk dipekerjakan pada industri Garmen (PT. Glory Industrial Semarang Demak).”* Jadi para peserta pelatihan ketika lulus dari UPTD BLK Kabupaten Demak dapat diarahkan untuk bekerja pada industri *Garmen*. Adapun peserta pelatihan yang sudah bekerja adalah sebagai berikut:

¹⁴⁹ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹⁵⁰ Wawancara dengan Bapak Ahmad Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

¹⁵¹ Wawancara dengan Bapak Ahmad Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

Tabel 4. 3

**Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Program Kejuruan Menjahit
Uptd Blk Kabupaten Demak Tahun 2018-2021**

TAHUN	PESERTA	PENYERAPAN
2018	128	49
2019	208	89
2020	128	34
2021	192	49

Sumber: Rekapitulasi penyerapan peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak

Dapat disimpulkan bahwa peran UPTD BLK Kabupaten Demak terhadap produktivitas peserta pelatihan terkhusus pada program kejuruan menjahit memang sangat berpengaruh. Karena produktivitas berkaitan erat dengan keterampilan yang dimiliki calon tenaga kerja. Ketika peserta pelatihan telah dibekali dengan keterampilan maka produktivitasnya akan mengiringinya. Pada dasarnya setiap peserta pelatihan belum bisa menghasilkan *output* berupa pakaian ketika lulus dari pelatihan, para peserta pelatihan paling tidak mampu memproduksi baju, rok, celana dan gamis.

C. Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Bekerja pada UPTD BLK Kabupaten Demak Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.¹⁵² Dalam islam tenaga kerja atau sumber daya manusia sering disebut dengan sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi,¹⁵³ baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya SDI merupakan manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Allah menciptakan manusia sebagai khalifah dengan tujuan memakmurkan bumi, dengan memanfaatkan sumber daya alam yang terdapat dalam muka bumi

¹⁵² Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), hal.16.

¹⁵³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 366.

serta memiliki tugas untuk mengelola dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga mencapai kesejahteraan hidup.

Salah satu masalah ekonomi adalah pengangguran, dalam Islam wajib hukumnya setiap orang untuk bekerja agar memenuhi kebutuhan hidupnya. Islam memerintahkan umatnya untuk selalu bekerja sepanjang hidupnya agar tidak ada yang menganggur dan mengalami kemiskinan sehingga tidak ada seseorang yang dapat mengakibatkan merugikan orang lain demi memenuhi kebutuhan pribadinya.¹⁵⁴ Motivasi untuk bekerja menurun diakibatkan karena kurangnya pemahaman tentang buruknya dampak pengangguran. Maka diperlukan peningkatan motivasi diri untuk bekerja dan tentunya harus sesuai dengan ajaran Islam. Allah sudah berjanji akan memberikan rezeki untuk umatnya, dengan cara selalu berusaha yang berupa bekerja keras. Hal ini sesuai dengan Firman Allah pada Qur'an Surah An Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya” (Q.S An- Najm :39)

Sebagai lembaga pelatihan UPTD Kabupaten Demak dalam menjalankan pelatihannya sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. Dengan memberikan pelatihan serta keterampilan kepada peserta pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas dari calon tenaga kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kewajiban dalam agama Islam, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Rasulullah bahwa menuntut ilmu merupakan kewajiban dari mulai lahir sampai wafat. Oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik itu ilmu umum maupun ilmu keagamaan merupakan hal yang wajib.¹⁵⁵ Begitupun juga dalam hal bekerja, hal ini sesuai dengan hadits Imam Bukhari yaitu,

¹⁵⁴ Rama Kartika, Bambang Iswanto, Irma Yuliani, “Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Prespektif Ekonomi Islam” *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, Vol. 2, No. 1 (2022), hal. 63.

¹⁵⁵ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Manggagas Bisnis Islam (cet.1)*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 104.

عَنِ الْمُقَدَّمِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا فَطُ حَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ)) رواه البخاري

Artinya : Dari al-Miqdam *Radhiallahu ‘anhu*, bahwa Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wasallam* bersabda: “Tidaklah seorang (hamba) memakan makanan yang lebih baik dari hasil usaha tangannya (sendiri), dan sungguh Nabi Dawud ‘alaihissalam makan dari hasil usaha tangannya (sendiri)

Dalam hadits ini menunjukkan tentang keharusan bekerja mencari nafkah yang halal dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga dengan usaha sendiri. UPTD BLK Kabupaten Demak dalam menjalankan pelatihannya sudah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, dengan memberikan pelatihan dan keterampilan sehingga menciptakan calon tenaga kerja yang berkarya dan produktif sesuai dengan tujuan dari BLK Kabupaten Demak. peran yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak telah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam¹⁵⁶ yaitu *Kafa’ah*, *Himmatul-amal* dan *Amanah*.

Prinsip *kafa’ah* dapat diartikan bahwa tenaga kerja harus cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Karena dari tenaga kerja yang sudah terlatih ini akan menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih bagus dibandingkan dengan hasil pekerjaan tenaga kerja yang tidak terlatih. *Himmatul-‘amal* dapat diartikan bahwa tenaga kerja memiliki semangat atau etos kerja tinggi. Sesuai dengan visi dari UPTD BLK Kabupaten Demak yaitu menciptakan tenaga kerja berkarya dan produktif, yang dapat diwujudkan dengan semangat kerja yang tinggi. Selanjutnya *amanah* yaitu terpercaya dan dapat bertanggung jawab. *Amanah* diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol tingkah laku, yang dapat dilihat dari pengumpulan tugas yang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

a. *Kafa’ah* (cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan).

Dalam Islam menganjurkan menganjurkan umatnya untuk melaksanakan pekerjaannya harus cakap dan sesuai dengan

¹⁵⁶ Rama Kartika, Bambang Iswanto, Irma Yuliani, “Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi *Covid-19* dalam Prespektif Ekonomi Islam” *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, Vol. 2, No. 1 (2022), hal. 64.

kemampuannya. *Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. UPTD BLK Kabupaten Demak merupakan salah satu lembaga yang memberikan pelatihan terhadap calon tenaga kerja, yang terdiri dari beberapa program kejuruan yang dapat dipilih sesuai dengan keinginan dan kemampuan dasar yang dimiliki. Salah satu program kejuruan yang terdapat pada UPTD BLK Kabupaten Demak adalah menjahit. Dari pelatihan yang dilakukan akan memberi ilmu pengetahuan dalam hal menjahit. Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu sesuai dengan firman-Nya dalam surah Al-Mujadalah:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (Q.S. Al-Mujadalah: 11)

Ilmu yang didapat dalam pelatihan menjahit berupa pengetahuan. Terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan yang dilakukan oleh BLK Kabupaten Demak. Hal ini diungkapkan oleh saudara Ifada¹⁵⁷ salah satu alumni pada pelatihan program kejuruan menjahit, *“Terdapat peningkatan ketika mengikuti pelatihan pada BLK diantaranya kita dapat mengetahui dasar-dasar menjahit, cara menjahit yang baik dan benar sehingga menghasilkan pakaian yang siap pakai.”* Dari pernyataan yang diungkapkan oleh saudara Ifada dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan keahlian pada bidang pengetahuan dan juga keterampilan. Yaitu dapat mengetahui dasar-dasar menjahit dan juga cara menjahit yang baik dan benar.

Bu Fitri¹⁵⁸ sebagai instruktur juga mengungkapkan bahwa, *“Untuk peserta pelatihan harus mampu membuat 4 produk pakaian yaitu baju, rok, celana dan gamis.”* Ini berarti setiap peserta pelatihan ketika

¹⁵⁷ Wawancara dengan Ifada selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Menjahit pada 04 November 2022.

¹⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

lulus dari program pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak harus memiliki keahlian berupa membuat baju, rok celana dan gamis. Dari keahlian yang dimiliki ini setiap lulusan memiliki bekal untuk bekerja pada pabrik *garmen* ataupun membuat usahanya sendiri. Berikut data jumlah lulusan program kejuruan menjahit yang berwirausaha mandiri:

Tabel 4. 4

**Jumlah Lulusan Berwirausaha Pada Program Kejuruan Menjahit
UPTD BLK Kabupaten Demak Tahun 2018-2021**

TAHUN	PESERTA	WIRAUSAHA
2018	128	28
2019	208	64
2020	128	57
2021	192	15

Sumber: Rekapitulasi penyerapan peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak

b. *Himmatul-‘amal* (memiliki semangat atau etos kerja tinggi).

Diperoleh dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja selain motivasi ingin mendapatkan *reward* (penghargaan) dan menghindari *punishment* (hukuman). Penghargaan yang diberikan adalah sebagai peserta pelatihan terbaik, UPTD BLK Kabupaten Demak memberikan penghargaan berupa *plakat* kepada peserta pelatihan terbaik . UPTD BLK Kabupaten Demak peserta pelatihan bukan hanya dilatih keterampilan saja melainkan juga dilatih tentang *abilities* (kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama) dengan dilatihnya *abilities* para peserta pelatihan lebih menghargai waktu, dapat meningkatkan kerjasama antar peserta pelatihan, dan peserta pelatihan menyadari tanggung jawab masing-masing dengan sangat baik.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ

أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja,

mengerjakannya secara profesional”. (H.R Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)

Hal ini berarti apabila bekerja alangkah baiknya melakukannya dengan profesional. Dalam pelatihannya UPTD BLK kabupaten Demak mengharuskan peserta pelatihannya bekerja dengan profesional. Seperti yang disampaikan oleh Rafika salah satu alumni dari UPTD BLK Kabupaten Demak:¹⁵⁹ *“kita diharuskan untuk mengikuti peraturan dan kedisiplinan dari pelatihan seperti datang tepat waktu. Kita juga menyelesaikan tugas dari pelatih harus tepat waktu sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pelatihnya dan harus dengan hasil yang memuaskan.”* Dari penanaman *himmatul-‘amal* pada setiap peserta pelatihan sehingga ketika peserta pelatihan menyelesaikan latihannya dan masuk pada dunia kerja mereka dapat menjadi tenaga kerja yang *himmatul-‘amal* yaitu tenaga kerja yang memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi sehingga kualitas dari alumni peserta pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak baik.

- c. *Amanah* (bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas ataupun kewajiban).

Diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Hal ini dapat dilihat dari peserta pelatihan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan instruktur tepat pada waktunya. Seperti yang disampaikan oleh Nita sebagai salah satu peserta pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak:¹⁶⁰ *“Bertanggungjawab, saya mematuhi peraturan yang diterapkan serta apabila saya diberikan tugas selalu mengerjakannya tepat waktu dan juga mengerjakannya dengan maksimal.”* Setiap peserta pelatihan dituntut untuk selalu bertanggung jawab atas diri mereka sendiri, baik itu dalam hal mematuhi peraturan, mengerjakan tugas membuat pola maupun pakaian sesuai

¹⁵⁹ Wawancara dengan Rafika Musthofiatul Khasanah selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 19 September 2022.

¹⁶⁰ Wawancara dengan Nita Yuliana selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit pada 27 Oktober 2022.

waktu yang diberikan maupun bertanggung jawab apabila terjadi masalah pada alat-alat yang digunakan dalam proses pelatihan, dengan cara merawat serta memperbaikinya apabila terjadi kerusakan.

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

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh*” (Q. S Al-Ahzab:72)

Nilai amanah ini kemudian bermetamorfosis menjadi pertanggungjawaban spiritual.¹⁶¹ Setiap peserta pelatihan bertanggung jawab atas dirinya masing-masing. Dari amanah ini Allah memuliakan manusia dengan memberikan potensi dan akal sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan. Dengan ilmu pengetahuan inilah menjadikan manusia dapat mengeksplorasi, mengelola, memproduksi berbagai sumber daya alam yang Allah peruntukan dan tundukan (*taskhir*) untuk kepentingan manusia itu sendiri dalam proses produksi. yang kemudian sumber daya manusia tersebut dikatakan sebagai tenaga kerja.

¹⁶¹ Imam Yahya, “Zakat Management in Indonesia: Legal Political Prespective”, *Al-Ahkam*, vol 30, No 2 (2020), hal 209.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UPTD BLK Kabupaten Demak)” maka dapat ditarik kesimpulan

1. Pada program pelatihan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan yang mengikutinya. Peserta pelatihan bukan hanya diajarkan keterampilan dasar serta keahlian teknik saja, akan tetapi juga diberikan keahlian interpersonal dan cara menyelesaikan masalah, seperti cara berinteraksi dengan teman maupun instruktur dalam pelatihan serta dapat berfikir dan menganalisis penyebab terjadinya masalah sehingga masalah yang dialami dapat diselesaikan dengan baik.
2. Peran UPTD BLK Kabupaten Demak terhadap produktivitas peserta pelatihan terkhusus pada program kejuruan menjahit memang sangat berpengaruh. Ketika peserta pelatihan telah dibekali dengan keterampilan maka produktivitas pun akan meningkat. Pada dasarnya setiap peserta pelatihan belum bisa menghasilkan *output* berupa pakaian. Ketika selesai mengikuti pelatihan selama 30 hari, peserta pelatihan mampu memproduksi baju, rok, celana dan gamis. Yang kemudian dapat digunakan untuk membuka wirausaha *tailor* ataupun untuk bekerja pada pabrik *garmen*.
3. Pada UPTD BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit dalam proses pelatihannya sudah menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam yaitu *Kafa'ah*, *Himmatul-amal* dan *Amanah*. Prinsip *kafa'ah*, para peserta ketika menyelesaikan program pelatihan harus mempunyai keahlian untuk membuat baju, rok, celana dan gamis. *Himmatul-'amal*, yang dilakukan dengan cara memberi *reward* dan *punishment* sebagai motivasi peserta

pelatihan untuk terus semangat. Selanjutnya *amanah*, diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol tingkah laku, yang dapat dilihat dari pengerjaan tugas yang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapi hasil penelitian, maka perlu adanya saran-saran, adapun saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. UPTD BLK Kabupaten Demak bisa untuk lebih memperhatikan masalah kesiapan dan pelaksanaan dalam menjalankan program pelatihan. Kesiapan harus dipastikan, karena banyak kebutuhan yang harus dipenuhi mulai dari peralatan, Instruktur, dan sumber daya lainnya yang harus disiapkan. Bukan sekedar BLK ini tetap berjalan tetapi juga harus mempersiapkan kegiatan dengan matang. Pelaksanaan pelatihan yang tepat akan menghasilkan *output* yang baik. Sehingga anggaran yang dikeluarkan akan sebanding dengan hasil yang diperoleh.
2. Penyelenggaraan program pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Demak dapat dikatakan sudah baik, dengan perlengkapan sarana dan prasarana yang cukup untuk digunakan oleh para peserta pelatihan. Hanya saja perlu adanya perawatan berkala pada sarana dan prasarana yang dimiliki oleh UPTD BLK Kabupaten Demak, sehingga proses pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan juga nyaman.
3. Untuk program kejuruan menjahit pada UPTD BLK Kabupaten Demak bisa untuk mengajarkan peserta pelatihan lebih banyak lagi cara membuat barang-barang yang bermanfaat untuk kegiatan sehari-hari seperti sarung bantal, pouch serba guna, totebag, apron dan barang-barang lain yang dianggap berguna serta memiliki harga jual. Walaupun nanti pada saat evaluasi hanya membuat baju, rok, celana dan gamis, tetapi BLK juga membekali para alumninya cara membuat barang-barang berguna lainnya yang juga memiliki harga jual.

4. Pada UPTD BLK Kabupaten Demak, dapat menargetkan program pelatihan yang ditunjukkan oleh masyarakat (segmentasi pasar dalam pelatihan). Sehingga dalam pelaksanaannya tidak ada peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan secara berulang-ulang.
5. Untuk masyarakat dapat mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Demak karena perannya yang besar terhadap peningkatan kualitas calon tenaga kerja, seperti pada keterampilan dan produktivitasnya. Serta mengoptimalkan pelatihan dari UPTD BLK Kabupaten Demak sehingga mendapatkan manfaat dari pelatihan yang dilakukan salah satunya mampu bersaing pada pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, B, Basri, A. F. M, Yasin, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajawaliPers, cet. 4.
- Aedi, Hasan. (2011). *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Prespektif Islam Sebuah Studi Komparasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ahmad, A. (2014). Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan. *Journal Ilmu Pengetahuan*.
- Anjelina, Jeni Devi, dkk, (2021) “Analisis Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil”. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah Vol.1, No.1*.
- Ardiawan. (2014). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Menyediakan Tenaga Kerja Sektor Industri Kecil. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Halu Oleo Kendari*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asshiddiq. S, M. F (2016) “Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang” *Penelitian (Fakultas Ilmu Politik Universitas Diponegoro)*
- Bungin, B. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Elfrianto, (2016) “ Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”. *Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2*.
- Faizah, F. N. (2019) “Pemikiran Muhammad Abdul Mannan Tentang Produksi”. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 1.2.
- Fataron, Zuhdan Ady & Sijabat, Ranly. (2019) “Chain For Strengthening Work Readiness”, *Jurnal Dinamika Pendidikan vol.14, no.2*.

- Hadari, Nawawi (2020) *manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hakim, Lukman.(2012) *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Haryani. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Haryanto, Rudy. (2017) "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja" *Islamuna, Vol. 4, No.1* .
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005) *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Aksara.
- Husna, N. (2015). Evaluasi Tentang Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Payakumbuh. *Tesis Program Studi Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*.
- Ibrahim, Faris. (2021),“Studi Kasus Pengembangan Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang”. *MUNAZAMA : Journal Of Islamic Management and Pilgrimage Vol.1, No.2*.
- Idris, Kamal, Syafaruddin dan siti Hodijah. (2014). “Pertumbuhan Ekonomi, Kesempatan Kerja, Kemiskinan dan Ketimpangan Pendapatan di Provinsi Jambi”. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 9, No. 1.
- Imron, Finza Riliandy .(2018). “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (Studi Kasus UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo).” *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Irwan dan M. Suparmoko. (2002). *Ekonomika Pembangunan (ed.6 cet.1)*. Yogyakarta: BPFPE, 2002.
- Kadarisman, M. (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (cet. 2)* (Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamil, Mustofa. (2012) *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Karimuddin. (2019) “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh). *Skripsi Fakultas Dakwah Dan*

Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

- Kartika, Rama, Bambang Iswanto, Irma Yuliani, (2022) “Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Prespektif Ekonomi Islam” *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, Vol. 2, No. 1
- Kasmir, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2),
- Lestari, A. I. (2020). “Pengaruh Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Arus Migrasi di Kabupaten Lawu Utara.” *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Maesyarah. A.A, (2018) “Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Mangkunegara, A. P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.RemajaRosdakarya.
- Manik, Sudarmin dan Nova Safrina. (2018) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam,” *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. 3.1.
- Margono, S. (2010) *Metodologi Penelitian Pendidikan : Komponen MKDK*, Jakarta: Reneka Cipta.
- Marnisah, L. (2020) *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*, Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Mayangsari, Reny, (2021) “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan di Esge T-Shirt and Screen Printing Ponorogo”.

Skripsi Fakultas Ekonomidan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

- Megantoro. Dwi. (2015) Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah.
- Milles dan Huberman. (1992) *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Muhdar HM, (2020) *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nazarudin, R. (2018). Analisi Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Prospektif Ekonomi Islam (studi pada Uniit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Norvadewi. (2017) Manajemen Sumber Daya Insani dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauana Manajemen SDM dalam Bisnis Islam. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis. Vol 1*.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviarita, Heni, Roslee bin Ahmad dan Idzam Fautau, (2021) “The Impect Of Leadership, Motivation, Discipline and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees”. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam Vol.12, No.1*.
- Nurhidayanto, R (2021). Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*
- Nuryadin, Deni, Tohirin dan Ilhamdi (2019) *perilaku Organisasi Modern dilengkapi Prespektif Islam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pambudi, Rahmat Dwi. (2020), Pelestarian Jimpitan Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat dalam Pembangunan di Kelurahan Patemon, Gunung Pati, Kota Semarang. *Forum Ilmu Sosial 47 (1)*.

- Peraturan Bupati Demak No. 4 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tatakerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Demak, (Bagian Keenam “UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian”) Pasal 14.
- Peraturan Bupati Demak No. 49 Tahun 2016. (Bagian ketiga: Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan Dan Produktivitas). Pasal 12 - 17.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1. (n.d.).
- Prasetyoningrum .A K dan U. Sulia Sukmawati, (2018) “Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Pertumbuhan Ekonomi dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia”. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.6, No.2*.
- Rismayadi, Budi. (2015) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan; Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari tahun 2014,” *Jurnal Manajemen & Bisnis, 2.1*.
- Rivai, Veithzal. (2009) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins. (2000) *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins. S. P, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Shalsabillah, Ade Rahmadilla, (2021) “Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Masa Pandemi Di Kota Jambi”. *Penelitian (Fakultas Politik Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinagor Jawa Barat)*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1, Cet. 22 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Silalahi, Ulber. (2002). *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2017) *Metode Penelitian Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2009) *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukardi dan Siti Aminah. (2021). “ The Influence of Communication Skill, Giving Incentives, Career Opportunities, Commitment and Organizational Culture on Employee Performance KSPPS Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan”. *AL-ARBAH: Journal of Islamic Finance and Banking, Vol.3, No.2*.
- Sukirno, S. (2011) *Ekonomi Makro teori pengantar*, edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sunarto. (2006). *Manajemen Pemasaran 2*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sunyoto, Danang. (2002) *Sumber Daya Manusia; Praktik Penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanti, R. (2018) “Peningkatan Kualitas Lulusan Balai Latihan Kerja Purworejo Melalui Program *On The Job Training*” *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*
- Sutrisno, Edy, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *PSIKOBORNEO, Vol. 5, No. 1*.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja (Pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara). *PSIKOBORNEO, Vol.5, No 3*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (BAB V : Pelatihan Kerja).
- Wahyudi. (2019) Analisis Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Tenaga Kerja Guna Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi

Di Kota Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.*

Wawancara dengan Bapak Ahmad Hilaludin selaku Kepala BLK Kabupaten Demak Pada 02 September 2022.

Wawancara dengan Choirul Ihsan selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 02 November 2022.

Wawancara dengan Ibu Abdillah Fitri selaku Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit BLK Kabupaten Demak Pada 02 September dan 27 Oktober 2022.

Wawancara dengan Ifada selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 04 November 2022.

Wawancara dengan Nita Yuliana selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit pada 27 Oktober 2022.

Wawancara dengan Rafika Musthofiatul Khasanah selaku alumni BLK Kabupaten Demak Program Kejuruan Mejahit pada 19 September 2022

Wawancara dengan Yulia Eka Aputri selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan kejahit pada 27 Oktober 2022.

Wawancara dengan Yulia Nur Afifah selaaku peserta pelatihan program kejuruan menjahit BLK Kabupaten Demak pada 27 Oktober 2022.

Wawancara dengan Yunia Winda Wandansari selaku peserta pelatihan BLK Kabupaten Demak program kejuruan menjahit pada 27 Oktober 2022.

Wijayanti. E. P.(2018) .Respon Alumni Terhadap Pelatihan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Parepare. *Skripsi Sekolah Tinggi Agama Negeri (STAIN) Parepare.*

Yahya, Imam. (2020), "Zakat Management in Indonesia: Legal Political Prespective", *Al-Ahkam, vol 30, No 2 .*

Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet. (2002) *Mangagas Bisnis Islam, cet 1, Jakarta: Gema Insani Press.*

Zakiyah, Amalia Lukman Hakim dan Ariana Suryorinnis. (2022). "Management of Entrepreneurship Soft Skill Treaning for Santri Pondok Pesantren

Fadhul Fadhlan Mijen Semarang. *MUNAZZAMA: Journal Of Islamic Managemen and Pligrimage Vol.2, No.1.*

Zhalfa Z, Tiara. (2020). “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)” *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.*

BPS Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/07/23/1973/jumlah-industri-dan-tenaga-kerja-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2019-2022.html>.

(diakses pada 08 Agustus 2022)

Poskota. “Capai IPM Kabupaten Demak 72,57 dan Berhasil Kendalikan Angka Pengangguran” <https://jateng.poskota.co.id/2022/03/25/capaian-ipm-kabupaten-demak-7257-dan-berhasil-kendalikan-angka-pengangguran/amp>. (diakses pada 30 Maret 2022)

LAMPIRAN

Lampiran 1: Observasi

LAPORAN OBSERVASI

Rabu, 26 Oktober 2022

Kegiatan pelatihan bukan hanya monoton dikelas hanya untuk latihan belaka, terkadang ada kalanya diselingi dengan senam pagi ataupun permainan setelah jadwal apel pagi selesai, yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan para peserta pelatihan. Setelah itu peserta pelatihan dari berbagai kejuruan dikumpulkan menjadi satu dan diberikan pengarahan. Setelah itu dimasukkan pada ruang kelas. Pada hari ini untuk peserta pelatihan pada kejuruan menjahit dibekali dengan materi *softskill* yang mencakup *public speaking* serta manajemen keuangan. Selain itu juga peserta pelatihan program kejuruan menjahit diajak untuk berdiskusi tentang materi yang diberikan. Pada saat itu peserta pelatihan pulang lebih awal, mereka diarahkan ke Baznas untuk mengajukan bantuan berupa mesin jahit yang kemudian dapat dibuat untuk usaha mandiri (wirausaha).

Kamis, 27 Oktober 2022

Penyampaian materi disampaikan selayaknya pada siswa sekolah, dimana instruktur menyampaikan dan menjelaskan materi sedangkan para peserta mendengarkan dengan seksama. Instruktur memberi pengarahan untuk membuat pola dengan mempraktikkannya pada papan tulis, dengan menggunakan berbagai ukuran, baik perempuan maupun laki-laki, ataupun dengan berbagai ukuran badan. Interaksi antara instruktur dan peserta pelatihan menggunakan komunikasi 2 arah, ketika instruktur menjelaskan peserta pelatihan boleh untuk langsung bertanya ataupun merespon penyampaian dari instruktur. Setelahnya peserta pelatihan diberikan waktu untuk menulis keterangan yang disampaikan oleh instruktur.

Untuk praktik mengukur pola memerlukan kerja sama antar peserta pelatihan, instruktur memberikan pengarahan untuk mengukur badan temannya

sehingga dapat diketahui ukuran yang tepat untuk membuat pola paakaian yang diinginkan (baju berkerah). Untuk selanjutnya yaitu membuat pola. Pola disesuaikan dengan ukuran yang sudah diukur, sebagai contoh ukuran yang digunakan yaitu ukuran standar untuk pakaian. Dimana instruktur membuat pola pada papantulis yang kemudian diikuti oleh peserta pelatihan. Instruktur membantu megarahkan dalam proses pembuatan pola yang dilakukan oleh peserta pelatihan. Untuk pola dibuat per bagian mulai dari pola depan, belakang serta pola pendukung lainnya (membuat baju seperti lengan kerah dan juga saku).

Waktu istirahat digunakan untuk makan yang sudah disediakan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Demak, selain itu juga digunakan untuk kumpul bersama. Keakraban antar peserta pelatihan sendiri itu sangat baik. Tidak lupa untuk sholat. Setelah istirahat selesai peserta pelatihan diberikan tugas berupa membuat pola baju sesuai dengan ukuran badan masing-masing peserta menggunakan ukuran skala.

Lampiran 2: Wawancara

Pedoman Wawancara

1. Pada Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak.

Nama : Ahmad Hilaludin, ST
Tanggal Wawancara : 02 September 2022
Tempat Wawancara : Kantor BLK Kabupaten Demak

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana mekanisme calon peserta pelatihan untuk mengikuti program pelatihan pada BLK	<ul style="list-style-type: none">• Pendaftaran<ol style="list-style-type: none">a) Memiliki KTP warga Demak.b) Sehat jasmani dan rohani.c) Usia minimal 18 tahun.d) Masih produktif dalam bekerja.e) Berkepribadian baik.f) Siap mengikuti pelatihan sampai selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan.g) Siap mengikuti semua peraturan di BLK Kabupaten Demak.• Seleksi<ol style="list-style-type: none">a) Mengikuti seleksi secara onlineb) Selesi berupa psikotest yang dilanjutkan dengan interview dengan petugas lapangan
2.	Apa saja aturan-aturan yang diterapkan dalam BLK Kabupaten Demak	<ul style="list-style-type: none">• Masuk pelatihan pada jam 7.30 sampai dengan 14.30 WIB.• Tidak boleh izin melebihi 3 kali pertemuan secara berturut-turut.
3.	Fasilitas apa saja yang diberikan untuk peserta pelatihan	<ul style="list-style-type: none">• Alat tulis kantor• Makan siang• Uang trasport• Sertivikat pelatihan
4.	Bagaimana pembagian waktu pelatihan pada BLK Kabupaten Demak	Untuk pembagian waktu pelatihan itu sudah ditetapkan pada saat awal tahun yang disesuaikan dengan APBD dan APBN yang diberikan oleh pemerintah daerah maupun pusat.
5.	Apakah peranan BLK Kabupaten Demak sudah	Untuk peranan BLK Kabupaten Demak pada program pelatihan

	berjalan secara efektif	menjahit itu sudah bagus, banyak lulusan dari BLK yang kemudian diambil untuk dipekerjakan pada industri <i>Garmen</i> (PT. Glory Industrial Semarang Demak).
6.	Bagaimana kriteria untuk tenaga pengajar pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompeten dalam bidang yang diajar. • Sudah bersertifikasi sebagai pengajar • Mampu membuat program dan metodologi pengajaran.
7.	Adakah kerjasama yang terjalin antara BLK dengan Instansi luar	<p>Sebelumnya terdapat perjanjian kerjasama dengan penandatanganan penempatan alumni, kerjasama yang terjalin antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bengkel Ar-Royan • Servis AC Ungaran • Seven Nine • AHASS Anugrah Jaya • Bintang Teknik • Wijaya AC • Jaya Setia Plastik • Bengkel Ramayana Demak • Wijaya Teknik • Mitra Jasa • PT. Izza Elektrika Jaya • PT. Artha Kayu • PT. Hartono Istana Teknologi • Ryra Networks • PT. Glory Industrial Semarang Demak
8.	Apa saja kendala yang dialami dalam mengelola BLK Kabupaten Demak	<ul style="list-style-type: none"> • Proses seleksi (peserta yang mendaftar banyak sedang kuota peserta yang diterima terbatas) • Ruang yang terbatas (ruang untuk teori dan praktik menjadi satu) • Alat-alat serta gedung yang terbatas (belum memiliki gedung yang dijadikan untuk aula) • Instruktur ada yang berasal dari luar BLK dengan kata lain bukan instruktur tetap pada BLK Kabupaten Demak.

2. Pada Instruktur UPDD BLK Kabupaten Demak.

Nama : Abdillah Fitri R, A.Md.
 Jabatan : Instruktur Program Pelatihan Kejuruan Menjahit
 Tanggal Wawancara : 02 September 2022 dan 26 Oktober 2022
 Tempat Wawancara : Kantor BLK dan Ruang Kelas Pelatihan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa peran anda sebagai tenaga pengajar dalam mengelola kegiatan pelatihan keterampilan menjahit	Peranan sebagai instruktur tentu saja membuat program pelatihan yang kemudian disesuaikan dengan silabus serta jam pelaksanaan pelatihan.
2.	Apakah aturan-aturan yang diterapkan pada BLK terkait dengan pelatihan keterampilan menjahit	Untuk aturan dalam kelas tidak begitu ketat hanya saja dalam ruang kelas pelatihan setiap peserta wajib untuk mensilent HP.
3.	Bagaimana proses pelatihan pada BLK dalam program kejuruan penjahitan	Proses pelatihan sendiri sama halnya dengan siswa sekolah peserta pelatihan masuk pada jam 07.30, mendengarkan materi yang diberikan oleh instruktur/melakukan praktik, istirahat pada jam 12.00 sampai 12.30 dan pulang pada jam 14.30.
4.	Apa saja materi yang diberikan kepada peserta pelatihan dalam melakukan pelatihan keterampilan menjahit	Untuk materi yang diberikan kepada peserta pelatihan itu disesuaikan dengan program pemerintah baik daerah maupun pusat.
5.	Apakah peserta pelatihan terlibat secara aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan	Mereka cukup aktif dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, apabila memang kurang paham dengan materi yang disampaikan peserta langsung menanyakannya.
6.	Apakah anda memiliki pengetahuan khusus terkait dengan pelatihan penjahitan	Pengetahuan khususnya itu berupa dapat menyusun silabus, metodologi serta teknik pembelajaran dalam penyampaian materi pelatihan.
7.	Bagaimana strategi anda sebagai tenaga pengajar dalam meningkatkan kemampuan peserta pelatihan	Untuk peningkatan kemampuan itu disesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan itu sendiri. Yang terpenting instruktur memberikan Pengarahan yang jelas dan mudah dipahami oleh pesertapelatihan. Adakalanya peserta pelatihan harus diberikaan pengarahan dengan

		perlahan. Apabila tidak bisa mengikuti perkembangan pelatihan dengan peserta lain maka peserta tersebut ditinggal.
8.	Apakah metode yang diterapkan dalam proses pelatihan	Metode untuk pelatihan yaitu memberikan teori dan praktik dengan presentase sebesar 30% : 70%. Lebih banyak praktiknya daripada teori yang diberikan.
9.	Bagaimana bentuk interaksi instruktur dengan peserta pelatihan	Interaksi yang terbentuk itu seperti halnya dengan teman sendiri, sehingga tidak ada jarak antara instruktur dan peserta pelatihan, peserta pelatihan bebas mengutarakan pendapat maupun pertanyaan pada instruktur tanpa ada rasa sungkan.
10.	Apakah dalam proses pelatihan terdapat tugas yang dilakukan secara berklompok	Untuk tugas berkelompok itu tidak ada, tapi mereka dapat saling membantu dalam hal mengukur badan temanya untuk kemudian dapat menghasilkan sebuah pakaian.
11.	Apakah standar penilaian dari peserta pelatihan sehingga dinyatakan lulus	Untuk peserta pelatihan harus mampu membuat 4 produk pakaian yaitu baju, rok, celana dan gamis. Yang kemudian diadakan evaluasi akhir berupa tes tertulis. Selain itu juga ada uji kompetensi untuk sertifikasi profesi yang diadakan oleh BLK yang menjalin kerjasama dengan LPS. Peserta pelatihan harus membuat 1 blus dapat dikatakan kompeten jika blus yang dibuat sesuai aturan yaitu dengan maksimal melakukan 4 kesalahan minor, apabila terjadi lebih dari 4 kesalahan minor dan 1 kesalahan mayor maka dinyatakan belum kompeten
12.	Apasaja pencapaian yang didapatkan dari serangkaian pelatihan bagi peserta	Ketika lulus dari BLK peserta pelatihan paling tidak sudah dapat membuat 4 produk pakaian yaitu baju, rok, celana dan gamis.
13.	Apakah fasilitas yang digunakan dalam proses pelatihan sudah memadai	Fasilitas sudah memadai semua menggunakan mesin-mesin terbaru dan alat-alat menjahitpun sudah diberikan kepada setiap peserta,

		hanya saja untuk ruang kelas untuk teori dan praktik masih menjadi satu.
14.	Apasaja kendala yang dialami selama program pelatihan berlangsung	Pemeliharaan mesin, karena mesin yang digunakan berupa mesin yang menggunakan teknologi otomatis maka perawatannya harus ekstra.

Manajemen sumber daya manusia

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	(<i>planning</i>) perencanaan apa saja yang ibu lakukan sebagai instruktur untuk menunjang kegiatan pelatihan	Buat program terlebih dahulu yang kemudian dikembangkan jadi silabus (rencana pembelajaran) sehingga dapat merencanakan kebutuhan barang yang diperlukan saat pelatihan.
2.	(<i>organizing</i>) apakah dalam kelas ini terdapat organisasi didalamnya dengan tujuan agar kelas dapat berjalan dengan teratur	Pasti ada organisasi didalamnya memang tujuannya untuk mengatur jalannya kelas itu sendiri, untuk pemilihannya itu melalui kesepakatan kelas bukan dipilih melalui umur atau pun lainnya. Untuk apel pagi bukan hanya tugas ketua kelas melainkan semua anggota memiliki kesempatan untuk tugas apel pagi.
3.	(<i>actuating</i>) pentingkah pengarahan terhadap peserta pelatihan	Motivasi untuk semangat berangkat pelatihan, pengarahan dilakukan sampai pada hal-hal kecil contohnya, pada keselamatan kerja saat ada jarum patah maka harus dicari sampe ketemu, ini bertujuan agar jarum tersebut tidak melukai orang lain, selain itu juga agar tidak terjadi kesalahan <i>human error</i> untuk pabrik di Demak itu kebanyakan hasilnya diekspor nah kalo jarum tersebut menempel pada pakaian dan sampe diterima oleh <i>buyer</i> dan mengajukan komplain maka pabrik tersebut dikenakan denda.
4.	(<i>controlling</i>) kapan pengendalian dilakukan dan seperti apa <i>controlling</i> yang dilakukan	Kotroling dilakukan setiap saat, ketika mengajar selalu ada evaluasi dari step by step. Setiap kompetensi sudah selesai maka ada tanya jawab. Dan untuk akhir periode pasti ada tes

	terkhusus pada APBN yang memiliki standar khusus dalam sertifikasinya, yang menentukan berhasil atau tidaknya program pelatihan yang dilaksanakan.
--	--

3. Pada Peserta dan alumni Pelatihan Program Kejuruan Menjahit.

Tanggal Wawancara : 27 Oktober 2022
 Pertemuan : ke 10.
 Materi : Pembekalan pembuatan baju.

Nama : YULIA EKA APUTRI	
Pendidikan Terakhir : SMK	
Pengetahuan	
1.	Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan? Jawab: Iya, dari sebelumnya belum mengetahui cara membuat pola sekarang sudah tau. Terus juga sudah bisa membuat rok sendiri dan bisa dipakai.
2.	Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami? Jawab: Iya, materi yang diberikan oleh instruktur mudah untuk dipahami.
3.	Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan? Jawab: Iya, kita sudah mengetahuinya
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Ada, sekarang sudah bisa untuk membuat pola rok dan baju, memperbaiki pakaian yang rusak (permak pakaian) <i>menyekeng</i> membuat tas kecil untuk botol minuman.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik? Jawab: Iya, bisa menggunakan dengan baik.
6.	Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan? Jawab: Sudah bisa mengoperasikan mesin jahit maupun obras.
7.	Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan? Jawab:

	Iya, bisa dengan sangat baik.
8.	Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, harus bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat.
9.	Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan? Jawab: Apabila ada kendala maka langsung dicari solusinya kalau tidak tau bisa ditanyakan pada instruktur, untuk kendala yang sering terjadi itu mesin jahit yang bermasalah. Saya sudah diberi pengarahan untuk memperbaiki mesin jahit yang bermasalah contohnya kemarin mengganti oli pada mesin jahit. Selain itu juga dapat mengganti jarum jahit yang patah.
Produktivitas	
10.	Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit? Jawab: Ada, kita baru diajarkan tentang cara membuat rok sama pola baju, serta tas kecil.
11.	Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur? Jawab: Biasa seperti pada umumnya mengerjakan saja.
12.	Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit? Jawab: Iya sangat meningkatkan.
Umum	
13.	Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan Jawab: Membuka usaha <i>tailor</i>
14.	Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan? Jawab: Tidak, apabila ada yang tidak dipahami bisa ditanyakan langsung kepada instruktur.
15.	Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan? Jawab: Alat-alat yang digunakan sudah lengkap.
16.	Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, harus disiplin. Tidak pernah terlambat masuk kelas.
17.	Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten

	Demak? Jawab: Tidak ada.
18.	Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya? Jawab: Membuka usaha <i>tailor</i>
Nama : YULIA NUR AFIFAH	
Pendidikan Terakhir : SMK	
Pengetahuan	
1.	Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan? Jawab: Ada, sebelumnya sama sekali belum bisa menjahit, sekarang sudah mengetahui cara menjahit dengan benar, serta mengetahui kegunaan mesin-mesin untuk menjahit. Dan sudah dapat membuat rok sendiri dan ini proses untuk membuat baju.
2.	Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami? Jawab: Bisa, walaupun belum memahami bisa langsung ditanyakan kepada instruktur.
3.	Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan? Jawab: Iya tau.
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Ada, sudah bisa membuat rok, memperbaiki pakaian yang robek, serta menyekeng.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik? Jawab: Iya, dapat menggunakan dengan baik.
6.	Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan? Jawab: Iya, bisa mengoperasikannya.
7.	Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan? Jawab: Iya, kita biasanya saling membantu
8.	Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan?

	Jawab: Iya, dapat bertanggung jawab.
9.	<p>Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan?</p> <p>Jawab: Memperbaikinya.</p>
Produktivitas	
10.	<p>Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit?</p> <p>Jawab: Sudah bisa membuat rok.</p>
11.	<p>Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur?</p> <p>Jawab: Mengerjakannya.</p>
12.	<p>Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit?</p> <p>Jawab: Iya yang sebelumnya belum bisa menjahit sekarang bisa menjahit.</p>
Umum	
13.	<p>Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan</p> <p>Jawab: Ingin membuat usaha menjahit ataupun kerja di pabrik.</p>
14.	<p>Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan?</p> <p>Jawab: Tidak,</p>
15.	<p>Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan?</p> <p>Jawab: Sudah lengkap.</p>
16.	<p>Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan?</p> <p>Jawab: Iya, masih belum pernah telat.</p>
17.	<p>Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak?</p> <p>Jawab: Tidak ada</p>
18.	<p>Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya?</p> <p>Jawab: Membuka usaha</p>
<p>Nama : NITA YULIANA Pendidikan Terakhir : SMK</p>	
Pengetahuan	

1.	Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan? Jawab: Ada awalnya tidak bisa menjahit sekarang sudah bisa menjahit dengan rapi.
2.	Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami? Jawab: Iya, materi mudah dipahami.
3.	Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan? Jawab: Iya, kita sudah diberi tahu sebelumnya tentang alat dan mesin yang digunakan.
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Sebelumnya belum bisa menjahit sekarang bisa membuat rok, membuat tas botol minum.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik? Jawab: Iya.
6.	Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan? Jawab: Iya, karena sebelum menggunakan mesin dan alat menjahit kita sudah diberi tau cara untuk menggunakannya beserta dengan fungsi dan kegunaannya. Sehingga kita dapat menggunakannya dengan baik.
7.	Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan? Jawab: Iya kita saling membantu, seperti pada saat mengukur tubuh yang kemudian dibuat untuk pola pakaian serta pada saat memotong kain.
8.	Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, kita mematuhi peraturan yang diterapkan serta apabila saya diberikan tugas selalu mengerjakannya tepat waktu dan juga mengerjakannya dengan maksimal.
9.	Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan? Jawab: Dengan cara memperbaikinya.
Produktivitas	

10.	Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit? Jawab: Peningkatannya yang sebelumnya belum bisa menjahit pakaian sekarang sudah bisa membuat rok.
11.	Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur? Jawab: Mengerjakannya dengan baik.
12.	Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit? Jawab: Iya, sangat meningkatkan
Umum	
13.	Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan Jawab: Ingin membuat usaha sendiri ataupun bekerja pada pabrik garmen.
14.	Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan? Jawab: Tidak ada kesulitan.
15.	Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan? Jawab: Iya.
16.	Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya.
17.	Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak? Jawab: Tidak ada.
18.	Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya? Jawab: Membuka usaha ataupun bekerja di pabrik.
Nama : YUNIA WINDA WANDANSARI	
Pendidikan Terakhir : SMA	
Pengetahuan	
1.	Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan? Jawab: Ada, dapat mengetahui dasar-dasar menjahit.
2.	Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami? Jawab:

	Iya, mudah dipahami.
3.	Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan? Jawab: Iya, sudah sebelumnya kan memang keluarga saya penjahit jadi tahu hal dasar untuk menjahit selain itu juga sebelum mulai menjahit diberitau cara mengoperasikan mesin jahit.
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Ada, selama mengikuti pelatihan sudah bisa membuat pola, dan memperbaiki pakaian yang ringan-ringan.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik? Jawab: Bisa, pada dasarnya memang sudah memiliki backround penjahit.
6.	Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan? Jawab: Bisa, dapat mengoperassikannyaa dengan baik.
7.	Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan? Jawab: Iya, seperti saling mengukur untuk membuat baju maupun rok.
8.	Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, wajib itu.
9.	Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan? Jawab: Lapor kepada instruktur.
Produktivitas	
10.	Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit? Jawab: Ada, sebelumnya belum bisa membuat rok sekarang sudah bisa membuat rok dan ini baru diajarkan membuat pola baju.
11.	Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur? Jawab: Diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
12.	Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit?

	Jawab: Iya, ad peningkatannya.
Umum	
13.	<p>Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan</p> <p>Jawab: Ingin menambah keterampilan sehingga dapat membuka usaha sendiri.</p>
14.	<p>Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan?</p> <p>Jawab: Tidak ada.</p>
15.	<p>Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan?</p> <p>Jawab: Sudah.</p>
16.	<p>Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan?</p> <p>Jawab: Iya, disiplin.</p>
17.	<p>Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak?</p> <p>Jawab: Tidak ada karena sudah dipersiapkan dari awal.</p>
18.	<p>Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana natinnya?</p> <p>Jawab: Untuk prioritasnya itu membuat usaha, kalo tidak ya kerja terlebih dahulu untuk modal usaha.</p>
ALUMNI PELATIHAN	
Nama	: Rafika Musthofiatul Khasanah
Pendidikan Terakhir	: SMK
Tahun Mengikuti Pelatihan	: 2021
Tanggal Wawancara	:19 September 2022
Pengetahuan	
1.	<p>Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?</p> <p>Jawab: Ada peningkatan tentang pengetahuan, sehingga kita tau cara menjahit yang rapi serta tau cara untuk mengukur pola.</p>
2.	<p>Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami?</p> <p>Jawab: Iya, instruktur nya sangat sabar dalam memberikan arahan ketika saya (peserta pelatihan) belum paham ataupun belum bisa.</p>
3.	<p>Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan?</p> <p>Jawab: Iya, sebelum menggunakannya biasanya instruktur memberikan penjelasan</p>

	tentang alat-alat yang akan digunakan.
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Ada, sebelumnya masih belum bisa membuat baju dan celana setelah mengikuti pelatihan Alhamdulillah sekarang bisa membuat pola sampai menjadi baju atau rok.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik? Jawab: Iya, kami (peserta pelatihan) dilatih untuk menggunakan alat-alat jahit yang benar.
6.	Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan? Jawab: Iya, sebelum menjahit kami (peserta pelatihan) dilatih untuk memahami cara mengoperasikan mesin jahit.
7.	Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan? Jawab: Iya, kami saling membantu satu sama lain, jika saya ada yang kurang paham saya kadang saling tanya ke teman.
8.	Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, kami bertanggungjawab dan mengikuti peraturan yang sudah diberikan dari pelatihan.
9.	Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan? Jawab: Kami bisa bertanya kepada instruktur/pembimbing maupun tanya kepada teman.
Produktivitas	
10.	Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit? Jawab: Iya, dulu kalo jahit tidak rapi dan sekarang bisa rapi dan cepat.
11.	Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur? Jawab: Kita juga menyelesaikannya harus tepat waktu sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pelatihnya dan harus dengan hasil yang memuaskan.
12.	Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit?

	<p>Jawab: Tentu, jahitan semakin rapi.</p>
Umum	
13.	<p>Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan Jawab: Karena peluang kerjanya lumayan banyak.</p>
14.	<p>Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan? Jawab: Kita (peserta pelatihan) sesekali pernah mengalami kesulitan dalam teori tapi biasanya langsung bertanya kepada pelatih</p>
15.	<p>Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan? Jawab: Iya, kita dicukupi kebutuhan untuk materi dan praktiknya dari pelatihan.</p>
16.	<p>Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, kita diharuskan untuk mengikuti peraturan dan kedisiplinan dari pelatihan seperti datang tepat waktu.</p>
17.	<p>Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak? Jawab: Kendalanya waktu itu pada perjalanan pulang pergi ketempat pelatihan, karena jarak dari rumah ketempat pelatihan cukup jauh.</p>
18.	<p>Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya? Jawab: Saya sempat bekerja di pabrik <i>garmen</i></p>
<p>Nama : Choirul Ihsan Pendidikan Terakhir : SMA Tahun Mengikuti Pelatihan : 2022 Tanggal Wawancara :02 November 2022</p>	
Pengetahuan	
1.	<p>Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan? Jawab: Ada, banyak peningkatan ketika selesai mengikuti pelatihan. Seperti tatacara untuk menjahit dengan benar. Sehingga dapat menghasilkan sebuah pakaian yang siap pakai seperti baju, celana gamis dan juga rok.</p>
2.	<p>Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami? Jawab: Materi yang disampaikan mudah dipahami.</p>
3.	<p>Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan? Jawab:</p>

	Iya, kita mengetahuinya.
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Ada, dapat membuat pakaian sererti baju dan rok.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik? Jawab: Iya, kita dapat menggunakannya
6.	Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan? Jawab: Iya, kita tahu dan bisa untuk mengoperasikan mesin jahit serta obras.
7.	Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan? Jawab: Iya, kita dapat bekerjasama dengan baik.
8.	Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, kita bertanggung jawab.
9.	Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan? Jawab: Menanyakan kendala yang dialami pada pelatih sampai paham dengan masalah yang dialami dan cara menyelesaikannya.
Produktivitas	
10.	Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit? Jawab: Ada, ketika masa pelatihan diajarkan cara membuat baju, celana, gamis dan juga rok.
11.	Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur? Jawab: Dengan cara memahami dan mempraktikkan materi yang diberikan pelatih.
12.	Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit? Jawab: Iya, itu jelas.
Umum	
13.	Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan

	Jawab: Berwirausaha.
14.	Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan? Jawab: Tidak ada kesulitan.
15.	Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan? Jawab: Sangat cukup dan lengkap.
16.	Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Ya kita disiplin.
17.	Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak? Jawab: Tidak ada.
18.	Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya? Jawab: Iya, saya membuka usaha jahit.
Nama : Ifada Pendidikan Terakhir : S I Tahun Mengikuti Pelatihan : 2022 Wawancara : 04 November 2022	
Pengetahuan	
1.	Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan menjahit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan? Jawab: Ada, mengetahui dasar-dasar menjahit, cara menjahit yang baik dan benar sehingga menghasilkan pakaian yang siap pakai.
2.	Apakah materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami? Jawab: Iya, materi sangat mudah dipahami.
3.	Apakah dalam pelatihan dapat mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan? Jawab: Iya, ketika pelatihan sudah diterangkan tentang alat serta mesin yang digunakan.
Keterampilan	
4.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, ketika lulus dari pelatihan saya sudah dapat memperbaiki pakaian maupun membuat pakaian sendiri.
5.	Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat

	<p>pelatihan dengan baik?</p> <p>Jawab: Iya, buktinya sudah dapat menghasilkan pakaian.</p>
6.	<p>Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan?</p> <p>Jawab: Iya, kita dapat mengoperasikannya.</p>
7.	<p>Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan?</p> <p>Jawab: Iya, karena dalam membuat pakaian adakalanya membutuhkan bantuan orang lain, maka dari itu kita saling bekerjasama.</p>
8.	<p>Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan?</p> <p>Jawab: Iya, kita bertanggungjawab.</p>
9.	<p>Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan?</p> <p>Jawab: Izin dan memberi kabar apabila ada kendala tidak dapat mengikuti pelatihan</p>
Produktivitas	
10.	<p>Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit?</p> <p>Jawab: iya.</p>
11.	<p>Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur?</p> <p>Jawab: Dengan mengerjakan tugas dengan baik</p>
12.	<p>Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit?</p> <p>Jawab: Iya, dengan pelatihan menjahit pasti kemampuan menjahit juga meningkat. Dari yang sebelumnya tidak dapat menjahit sekarang sudah dapat membuat pakaian sendiri. Seperti baju dan rok maupun gamis.</p>
Umum	
13.	<p>Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan</p> <p>Jawab: Untuk menambah wawasan dan keterampilan.</p>
14.	<p>Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan?</p> <p>Jawab: Tidak ada kesulitan.</p>

15.	Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan? Jawab: Iya, alat-alat yang dimiliki oleh BLK sudah lengkap.
16.	Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan? Jawab: Iya, kita harus disiplin.
17.	Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan pada BLK Kabupaten Demak? Jawab: Tidak ada kendala samasekali.
18.	Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Demak anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya? Jawab: Iya, saya berwirausaha.

Lampiran 3: Dokumentasi

DOKUMENTASI

1. Dokumentasi Wawancara





2. Dokumentasi Observasi



Perkenalan dan izin observasi kelas



Foto hasil pelatihan menjahit



sertifikat juara BLK

Proses pelatihan pembuatan pola baju





keadaan kelas



Data Rekapitulasi Penyerapan Peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Demak

Tahun 2018-2021

NO	KEJUJUAN	PELATIHAN											
		Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		Lulus	Terserap	Usaha	Lulus	Terserap	Usaha	Lulus	Terserap	Usaha	Lulus	Terserap	Usaha
1	Desain Grafis				32	6	12	64	10	30	64	3	7
2	Operator Komputer	96	30	13							64	15	2
3	Menjahit	128	49	28	208	89	64	128	34	57	192	49	15
4	Prosesing Hasil Pertanian	80	0	39							80	6	9
5	Tata Rias Pengantin	48	19	15							64	3	10
6	TKR (POKIR)										48	6	1
7	TKR	64	1	33	64	6	16	48	12	11	32	9	11
8	TSM	32	6	6	128	39	36	48	17	12	48	10	9
9	Practical Office Advance				112	45	20	48	19	14	32	9	14
10	Teknik Refrigerasi	48	30	2	48	4	8	48	21	13	48	16	
11	Pembuatan Roti dan Kue				64	8	29	48	11	31	48	8	37
12	Las	32	11	5	80	16	21	32	8	6	48	13	16
13	Tata Rias Kecantikan				80	18	33	64	13	32	16	5	11
14	Desainer Grafis Muda										16	6	7
15	Teknik Telephon Seluler	16	4	3	32	8	11	16	3	13			
16	Skill For Future				64		64						
	Jumlah Total	544	150	144	912	239	314	544	148	219	800	158	149



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185
website : febl.walisongo.ac.id – Email febl @ walisongo.ac.id

Nomor : 2169/Un.10.5/D1/PG.00.00/07/2022
Sifat : Biasa
Lamp. :-
Hal : Permohonan ijin Riset / Penelitian

05 Jul 2022

Yth :
Kepala BLK Kabupaten Demak
di Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak / Ibu memberikan izin riset kepada :

Nama : KHOFIFATUL AULIA
Nim : 18050260676
Semester : VIII
Jurusan / Prodi : S1 Ekonomi Islam
Alamat : Temuroso rt.10/rw.01, Kecamatan Guntur, Kabupaten Demak.
Tujuan Penelitian : Mencari data untuk penyusunan Skripsi
Judul Skripsi : PERAN BALAI LATIHAN KERJA TERHADAP KETERAMPILAN DAN PRODUKTIVITAS GUNA MENINGKATKAN KESEMPATAN KERJA MASYARAKAT (SETUDI KASUS: BLK KABUPATEN DEMAK)
Waktu Penelitian : 07 Juli 2022 sampai selesai
Lokasi Penelitian : Jl. Raya Katonsari No.19, Katonsari, Kecamatan Demak, Kabupaten Demak.

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Institusional,


RATONIH

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Khofifatul Aulia
Tempat/Tanggal Lahir : Demak, 13 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Temuroso, RT.10 Rw.01 Kecamatan Guntur,
Kabupaten Demak.
Email : khofifatulaulia37@gmail.com
No. Telp/Hp : 0895225388286

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD N Temuroso 2 (2006-2012)
2. SMP N 2 Karangtengah (2012-2015)
3. MAN Demak (2015-2018)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Pengurus Divisi Kajian dan Wacana IMADE UIN Walisongo Wemarang (2019-2021)
2. Pengurus Bidang Rumah Tangga dan Keagamaan BKC UIN Walisongo Semarang (2019-2020)
3. Koordinator Bidang Rumah Tangga dan Keagamaan BKC UIN Walisongo Semarang (2020-2021)