

**ANALISIS BALAI PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PEREKONOMIAN ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA SEMARANG I**

(Studi kasus Balai Latihan Semarang I)

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana S.I

dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

HIDAYATUL LUTFIYAH

NIM 1705026151

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI WALISONGO

SEMARANG

2024



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

AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Telp 7608454 Semarang 50185
Website: febi.walisongo.ac.id – Email : alarbah@walisongo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp :4 (empat) lembar eksemplar

Hal :Naskah Skripsi

A.n. Hidayatul Lutfiyah

Kepada Yth,

Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya lirim naskah skripsi saudara:

Nama :Hidayatul Lutfiyah

NIM :1705026151

Jurusan :Ekonomi Islam

Judul : Analisis Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Perekonomian Alumni Balai Latihan Kerja Semarang I (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Semarang I)

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 19 juni 2024

Pembimbing I

Nurudin, SE., MM.

NIP. 199005232015031004

Pembimbing II

Fita Nurotul Faizah M.E

NIP. 199405032019032026



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

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp.(024) 7601291
Fax.7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Hidayatul Lutfiyah
Nim : 1705026151
Jurusan : S1 Ekonomi Islam
Judul skripsi : "Analisi Balai Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Perekonomian Alumni Balai Latihan Kerja Semarang I (studi Kasus Balai Latihan Kerja Semarang I)"

Telah diujikan dalam sidang munaqasah oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Pada. 27 Juni 2024. dan dinyatakan.

Dengan demikian dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam tahun akademik 2024.

Semarang, 03 Juli 2024

Ketua Sidang

Dr. Nurudin, S.E., M.M.

NIP: 199005232015031004

Penguji I

Warno, S. E., M.Si.

NIP: 198307212015031002

Pembimbing I

Dr. Nurudin, S.E., M.M.

NIP: 199005232015031004

Sekretaris Sidang

Fita Nurotul Faizah, M.E.

NIP: 199405032019032026

Penguji II

Arif Afendi, S.E., M.Sc.

NIP: 198505262015031002

Pembimbing II

Fita Nurotul Faizah, M.E.

NIP. 19940503201903202



NIP: 199005232015031004

NIP. 19940503201903202



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

Jl. Prof. DR. HAMKA (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang

Nomor : 1732/Un.10.5/D.1/DA.08.05/06/2024

14 Juni 2024

Lamp. : -

H a l : Penunjukan menjadi Dosen
Pembimbing Skripsi

Kepada Yth. :
Dr. Nurudin,SE.,MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan pengajuan proposal skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Hidayatul Lutfiyah
NIM : 1705026151
Program Studi : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Analisis Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Perekonomian
Alumni Balai Latihan Kerja Semarang I (Studi Kasus Balai Latihan
Kerja Semarang I)

Maka, kami berharap kesediaan Saudara untuk menjadi Pembimbing I penulisan skripsi mahasiswa tersebut, dengan harapan:

1. Topik yang kami setuju masih perlu mendapat pengarahannya Saudara terhadap judul, kerangka pembahasan dan penulisan.
2. Pembimbingan dilakukan secara menyeluruh sampai selesainya penulisan skripsi.

Untuk membantu tugas Saudara, maka bersama ini kami tunjuk sebagai Pembimbing II Saudara/I Fita Nurotul Faizah, ME.

Demikian, atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



MUCHAMAD FAUZI

Tembusan :

1. Pembimbing II
2. Mahasiswa yang bersangkutan

MOTTO

"Dan janganlah kamu merasa lemah dan janganlah pula bersedih hati, sebab kamulah yang paling tinggi derajatnya jika kamu orang-orang yang beriman." -QS. Ali Imran: 139

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan Mengucap Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, Kesehatan, kenikmatan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya ini saya persembahkan dengan ketulusan hati kepada

1. Kepada Orang tuaku, Bapak Qomari (Alm), ibu Arbaatun dan Bapak Masrum terimakasih atas kasih sayang yang luar biasa kepadaku, terimakasih atas dukungan dan do'a yang tak henti-hentinya dalam setiap langkahku untuk meraih apa yang ingin aku raih, termasuk dalam meraih cita-citaku.
2. Adik tercintaku Muhammad Anwarul Jamal dan Ahmad Azizul Fatah yang selalu mendukung kakaknya.
3. Simbah kakung Damiri dan mbah putri Karsipah yang selalu mendoakan kesuksesan cucunya, pakde, paklek, Budhe, dan bulek trimaksih atas doanya.
4. Teman seperjuangan ekonomi islam Angkatan 2017
5. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih telah membantusehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hidayatul Lutfiyah

NIM : 1705026151

Jurusan : S1 Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Perekonomian Alumni Balai Latihan Kerja Semarang I (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Semarang I)” adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan merupakan duplikasi karya orang lain dan tidak berisi karya lain yang telah diterbitkan, kecuali informasi yang dijadikan sebagai bahan referensi.

Semarang, 15 Juni 2024



Hidayatul Lutfiyah

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 kedalam huruf latin. Untuk menjamin konsistensi, sehingga perlu ditetapkan transliterasi sebagai berikut :

A. Konsonan

ا = tidak dilambangkan	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 = '	ء = '
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal

اَ --- = A

اِ --- = I

اُ --- = U

C. Diftong

Harakat dan Huruf		Keterangan
اي	Fathah dan alif atau ya	Ay
اي	kasroh dan ya	Iy
او	Dhomah dan waw	Aw

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya نزل Nazzala

E. Kata Sandang (...ال)

Kata sandang (...ال) ditulis dengan all-... misalnya القمر = Al-qomaru. Al-ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak dipermulaan kalimat

F. Ta' Marbutah

Transliterasi ta'marbutah ada dua macam :

1. Ta'Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasroh, dan dlamamah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta'Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap 2 macam.

رومضة الأطفال	Raudlatul athfāl
المدينة المنورة	al-Madīnah al-Munawwarah

ABSTRAK

Balai Latihan Kerja merupakan sebuah sarana atau wadah untuk mengembangkan skill dan keahlian pesertanya didalam pelaksanaan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kreatifitas, ilmu pengetahuan serta Skill yang dimiliki. Balai Pelatihan Kerja memiliki kedudukan dibawah kementrian dinas ketenaga kerjaan daerah dengan tujuan untuk meningkatkan potensi kemampuan peserta setelah selesai mengikuti sehingga menjadikan tenaga kerja yang siap terjun kedalam indutri dunia kerja sesuai dengan Visi Balai peltihan kerja yaitu” Menuju Jawa Tengah Sejahtera Dan Beradap” dengan menyediakannya fasilitas untuk menjalankan pelatihan yang lebih efisien dan berkualitas. Dengan disedianannya sarana prasarana pembelajaran yang memadai serta tutor yang mumpuni dalam bidangnya, yang menjadi menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pihak Balai pelatihan kerja dalam menyalurkan sumber daya manusia yang telah selesai dalam menjalankan peletihan. Bagaimana Balai Pelatihan Kerja Semarang I mengatasi peserta yang sudah menjalankan pelatihan serta menjaga komunikasi dengan peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan penulis dapat ditarik Kesimpulan bahwa pada Balai Pelatihhan Kerja Semarang I menyalurkan sumberdaya berdasarkan permintaan pihak penerima tenaga kerja yaitu Perusahaan atau instansi yang sudah bekerja sama dengan pihak Balai Pelatihan Kerja semarang I. Dimana penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.dengan Pengumpulan data dalam penelitian yaitu menggunakan metode obserfasi wawancara, dengan informan dari pihak balai pelatihan kerja secara langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak Balai Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia sangat efektif, dibuktikan dengan para peserta dan alumni setelah mendapatkan pelatihan skill dan keterampilan yang semakin meninggkat sebagai modal untuk terjun dalam dunia kerja atau dunia usaha. Sehingga setelah lulus peserta kerja dapat memiliki pekerjaan sesuai dengan bakat dan minatnya.

Kata kunci: Balai Latihan kerja, Analisis, Sumberdaya Manusia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menuntaskan skripsi yang berjudul "Analisis Balai Pelatihan Kerja Dalam meningkatkan Perekonomian Semarang (Studi Kasus Balai Pelatihan Kerja Semarang I)". Shalawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada nabi agung Muhammad Saw, yang kita nantikan syafaatnya di hari akhir.

Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis memperoleh banyak arahan, pengalaman, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang ikut serta baik secara langsung ataupun tidak langsung, diantaranya:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang dan segenap pimpinan di UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo Semarang yang memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam skripsi ini.
3. Nurudin, SE.,MM. selaku pembimbing 1 yang telah bersedia memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff FEBI UIN Walisongo Semarang atas dedikasi, ilmu dan pelayanan yang baik bagi penulis.
5. Kepala BLK Semarang I beserta staf-staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Semarang I dan melakukan pencarian data disana
6. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan serta materil kepada putrinya.
7. Adek Adek tercinta yang selalu memberi dukungan kepada kakaknya.
8. Serta untuk semua pihak yang tidak bisa penulis ini sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian.

Demikian ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang berjasa dan membantu penulis dalam penelitian, Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Aamiin...

Semarang, 19 Juni 202

Hidayatul Lutfiyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dari suatu organisasi atau perusahaan, dimana satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya (rasio, rasa, karsa) yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perkembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Di era modern ini perlunya mempersiapkan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas perlunya pengembangan skil dalam menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi baik itu dalam standar kualitas, status pengembangan sumber daya manusia, teknologi pelatihan yang semakin berkembang. Oleh karena itu perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sebagai mana Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah yang terdapat dalam firman Allah Q.S. An-Nahl ayat 125 antara lain sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ

أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari

jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”(Q.S. An-Nahl : 125)¹

Balai pelatihan kerja merupakan lembaga vokasi yang disediakan oleh pemerintah guna memberi pelatihan diberbagai bidang yang berperan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan harapan dapat bersaing dalam dunia kerja serta dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, Balai Latihan Kerja adalah 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 ² sehingga Balai pelatihan kerja dapat berperan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomibagi para peserta atau calon pekerja, dimana setelah menjalani pelatihan nantinya juga dapat membuka lapangan kerja baru.

BLK Semarang I beralamatkan di Jl. Brotojoyo No.2, panggung kidul, kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah. BLK Semarang I merupakan instansi pemerintah naungan Dinas Tenaga Kerja Semarang, BLK Merupakan Wadah Pembangunan sumberdaya manusia dalam mengasah skill Masyarakat yang sesuai dengan bidangnya sebagai sarana prasarana untuk pelatihan kerja baik yang putus sekolah maupun yang belum bekerja, sehingga memiliki bbekal setelah mendapatkan pelatihan kerja dan menjadi tenaga kerja yang lebih matang yang diharapkan dapat sesuai dengan kualifikasi yang ada pada kesempatan kerja yang diinginkan. Dimana pelatihan yang diadakan oleh balai pelatihan kerja ini tidak dipungut biaya atau anggaran dari peserta (gratis), hal lainnya balai pelatihan kerja juga menerbitkan piagam bagi para peserta pelatihan seusai mengikuti kegiatan pelatihan guna sebagai lampiran untuk melamar kerja disuatu Perusahaan.

Seiring dengan Perkembangan zaman Dan kemajuan Teknologi yang semakin pesat, Kebutuhan manusia semakin kompleks. Untuk itu harus dipersiapkannya kualitas SDM yang mampu bersaing dalam menghadapi

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*

² Peraturan Menti Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Ketentuan Umum Pasal 1, ayat 1.

tantangan dan peluang didalam negeri maupun luar negeri. Dengan adanya pelatihan skill merupakan sebuah sarana tempat pelatihan bagi para pencari kerja dengan tujuan mencetak tenaga kerja dan calon wirausahawan baru yang terampil, berkualitas serta kompeten dibidangnya. Adapun diindonesia sendiri ada beberapa perbedaan dalam pendidikannya yaitu ada yang Pendidikan formal, informal maupun kursus yang dapat meningkatkan sumberdaya masyarakat yang mumpuni dibidangnya. Balai pelatihan semarang I menyediakan berbagai jenis pelatihan antara lain pelatihan kerja dibidang jasa, pelatihan kerja dibidang pemagangan, dan pelatihan kerja CPMI (calon pekerja migran Indonesia).

BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang³ pembangunan ditekankan sebagai proses yang multi-dimensional dalam rangka pertumbuhan ekonomi, pemerataan distribusi pendapatan, serta pengentasan kemiskinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator pembangunan yang harus digunakan tidak hanya indikator ekonomi. Melainkan indikator-indikator sosial, seperti Human Development Index (HDI) / IPM dan Physical Quality of Life Index (PQLI) juga meMpengaruhi indikator pembangunan suatu negara terhadap negara lain.⁴

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas diketahui bahwa peran balai Latihan kerja sangat bermanfaat bagi Masyarakat dan lingkungan, karena dapat mengurangi sebagian pengangguran yang ada, baik itu yang baru lulus SMA sederajat maupun Masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan. Sehingga peneliti akan mengambil pembahasan dengan judul “ **ANALISI BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA SEMARANG I (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Semarang I)** ”

³ UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁴ Nadia Ayu Bakti, "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi index pembangunan manusia diIndonesia," jurnal Ekonomi dan keuangan, 2012, h.455

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja Semarang I dalam upaya meningkatkan ekonomi alumni Semarang?
2. Bagaimana peran UPTD Balai Latihan Kerja Semarang I dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini ialah

1. Untuk mengetahui efektifitas Balai Latihan Kerja Di Balai pelatihan kerja Semarang 1 dalam meningkatkan perekonomian alumni Balai Latihan Kerja
2. Untuk mengetahui peran Balai Pelatihan Kerja Semarang 1 dalam Meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat. Adapun manfaat yang didapat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah literasi teoritis dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang ilmu Ekonomi
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi bagi penelitian selanjutnya terutama terkait peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan ekonomi.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tolak ukur untuk meningkatkan Sumberdaya manusia dibidang ketenaga kerjaan maupun

jaringan kerja, sebagai bahan evaluasi bagi Balai Latihan kerja mengenai efektifitas peran dalam meningkatkan tenaga kerja mumpuni dibidangnya.

E. Tinjauan Pustaka

untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiatisme, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini anatara lain sebagai berikut :

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang peran balai Latihan kerja diantaranya penelitian milik Ami Ade Maesyarah tahun (2018), meneliti tentang *Analisis Efektifitas Peran Balai Pelatihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karna data penelitian berupa deskriptif kualitatif, dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan Tindakan responden dan lain-lain dengan subjek penelitian seluruh peserta gelombang tiga yang mengikuti pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kaliandra.

Selanjutnya, penelitian milik Gama Firmansyah tahun (2021) *meneliti tentang Efektifitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*. Dengan metode penelitian kualitatif pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi, dan data-data yang berkaitan dengan penelitian. Dengan hasil peningkatan kualitas SDM itu sendiri.

Sinta Fitriana Dewi (2018) Mahasiswa dari Universitas Negeri Surakarta telah melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PT BUMI SARANA MAJU SURAKARTA “Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel moderating pada PT. Bumi Sarana Maju. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama sama membahas Pengaruh pelatihan kerja terhadap

SDM .dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵

penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2016) mahasiswa Universitas Telkom Bandung dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung” jenis penelitian kuantitatif tentang training dan kinerja karyawan Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana $t\text{-hitung} (12,084) > t\text{-tabel} (1,987)$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.⁶

penelitian yang dilakukan oleh Aditya P. Ishak, Agus S. Soegoto, dan Irvan Trang dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul penelitian “Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi. Persamaan dari penelitian ini yaitu eksistensi pelatihan terhadap kinerja agar dapat meningkatkan kinerja, perencanaan strategi dan menciptakan pengelolaan yang professional.⁷

Ari Fadzilah mahasiswa dari Universitas Diponegoro dengan judul penelitian “Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan” penelitian ini menggunakan metode interview, metode analisis regresi pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan)

⁵ Sinta Fitriana Dewi pengaruh pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi PT. Bumi Sarana Maju Surakarta dalam skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negri Surakarta, 2018), hml 35

⁶ Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean , Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2020), Vol4 hal 203

⁷ Aditya p. ishak, Agus S. Soegoto, Irvan Trang, ” ENVIRONMENTAL WORK, TRAINING AND DEVELOPMENT EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. ASURANSI JIWASRAYA MANADO” (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016),vol 4 hal 595

variabel pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosoro Wilayah Pemasaran Semarang. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,388 X_1 + 0,507 X_2$. Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan adalah sebesar 47,3 persen. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu pemahaman secara mendetail terkait pelatihan dalam pemberdayaan.⁸

F. Metode penelitian

Untuk mendapatkan informasi mengenai peran balai latihan kerja terhadap tingkat pertumbuhan ekonomi berikut metode yang akan digunakan peneliti dalam penelitian:

yaitu melalui metode kualitatif. Data Kualitatif, Data yang bukan dalam bentuk angka-angka, yang tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dari peneliti ini sendiri mengambil data dari situs web penelitian terkait data yang bersangkutan.

1. Pendekatan dan jenis penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif riset kuaalitatif yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami suatu kejadian terikat apa yang dialami oleh subjek riset seperti prilaku, pandangan, dorongan tindakan dengan teknik mendeskripsikan dalam suatu perkata serta Bahasa. Sementara itu deskriptif sendiri merupakan suatu riset yang menjelaskan suatu peristiwa atau indikasi tertentu dengan pengumpulan data-datannya berupa observasi dan wawancara yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya.

Secara universal metode penelitian didefinisikan selaku metode ilmiah guna memperoleh informasi yang akurat yang bertujuan untuk ditemui, diperluas serta ditegaskan sesuatu pemahaman tertentu sehingga pada kesempatannya bisa digunakan untuk menguasai, mengatasi serta dapat mencegah suatu permasalahan di dalam aspek pembelajaran⁹ dalam riset

⁸ Ari Fadzilah, “Analisis pengaruh pemberdayaan keryawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan”(Semarang: Universitas Diponegoro, Semarang2006)vol 3 hal. 20

⁹ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”(Bandung:Alfabeta,2014)

peneliti menggunakan riset lapangan dimana peneliti berpartisipasi secara langsung kelokasi Balai pelatihan Kerja Semarang I untuk memperoleh data.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang akan diambil , data dibagi menjadi dua antara lain:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari orang ataupun obyek yang diteliti. Adapun informan dalam hal penelitian ini merupakan orang yang memahami objek serta bertanggung jawab terhadap pemaparan suatu objek. Informasi didapat dengan pengaplikasian wawancara terhadap Kepala Balai Pelatihan Kerja kota semarang I, pengelola serta peserta BLK semarang I

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan struktur data historis mengenai Variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu intansi (sumber internal), berbagai internet websites, perpustakaan umum maupun Lembaga Pendidikan¹⁰

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam riset ini teknik yang digunakan peneliti guna memutuskan informan ialah dengan memakai teknik *Snowball Sampling*, dimana dengan penggunaan snowball sampling ini agar dapat mendapatkan informan utama yang pastinya mempunyai banyak data. Agar tercapainya suatu riset, sehingga dibutuhkan informasi yang memiliki kesahihan tinggi. Ada pula tata cara yang peneliti pakai guna mendapatkan data-data, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan Langkah awal menuju focus perhatian lebih luas yaitu observasi partisipan, hingga observasi hasl praktis sebagai sebuah metode dalam kapasitasnya sendiri. Metode ini diambil karena lebih efektif untuk mengetahui apa yang dilakukan dalam konteks tertentu.

b. Interview (wawancara)

¹⁰ Dr. Asep Hermawan, M.Sc" Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif" Jakarta,Pt Grasindo,2005,hal 168

Metode wawancara merupakan penggabungan data dengan memberikan pertanyaan terhadap informan ataupun orang-orang yang diwawancarai. Wawancara memiliki beberapa tujuan antara lain perihal individu, peristiwa aktivitas, instansi, *feeling*, dorongan serta yang lainnya. Wawancara ditujukan untuk subjek riset peserta BLK Semarang I , sehingga informasi serta seluruh data yang berkaitan dengan riset ini bisa di dapatkan dengan baik. Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan mengaitkan narasumber yang dikira berkedudukan penting selama jalannya pengumpulan informasi yaitu: pemimpin dan pengelola, peserta dan alumni pelatihan BLK serta individu yang berpengaruh di dalam aktivitas BLK kabupaten Kendal.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu aktifitas pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dokumen-dokumen dbaik itu berbentuk foto, gambar, tertulis maupun onjek lainnya. Dalam riset ini dokumen tasi didapatkan setelah dari hasil observasi dan wawancara yang meliputi gambar, notulen pertemuan serta referensi untuk memperbanyak informasi penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Metode kualitatif digunakan untuk teknik analisis data dalam riset ini, yaitu dengan menelaah informasi yang diawali dengan mendalami segala informasi yang tersaji pada bermacam sumber informasi yang terhimpun, memahami informasi, mengkaji, mengurutkan dalam satu satuan yang selanjutnya dikelompokkan pada langkah selanjutnya dan mengecek kesahan serta mengartikan dengan analisa serasi dengan kapasitas daya penulis untuk membuat kesimpulan¹¹

Dalam menganalisis data riset kualitatif, yaitu dengan mencerna informasi yang sudah didapat sepanjang riset dengan metode semacam mengorganisasikan informasi, menyortirnya menjadi satuan yang dapat

¹¹ Moleong, L. J." *Metodologi Penelitian Kualitatif*" Bandung: Remaja Rosda Karya. 2001

dikelolah, serta mendapatkan apa yang penting. Untuk menganalisis data riset ini, peneliti mengenakan analisis Miles dan Huberman(1992).

Analisis terdiri dari tiga alur tahapan:

1. Reduksi Data

Data yang didapat disajikan dalam bentuk laporan rinci, kemudian isi pokoknya direduksi, dirangkum dan diorganisasikan dengan fokus pada isu-isu penting

2. Penyajian Data

Data yang didapat dikelompokkan berdasarkan subjek sehingga peneliti dapat lebih mudah melihat pola hubungan antara satu data dengan data lainnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan tersebut akan dijadikan untuk data pokok dalam jalannya riset, yang divalidasi dan digabungkan dengan teoriteori yang relevan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab yang berisi tentang penujelasan persoalan-persoalan tertentu yang saling terkait antara bab satu dengan bab lainnya yang akan disusun secara terstruktur. Adapun beberapa bagian yang terdiri dari sub-sub bab. Berikut ini adalah sistematika penulisan skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang pendahuluan yang penjabaran latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori efektifitas dan kualitas balai pelatihan kerja dalam pengembangan peningkatan kualitas tenaga kerja, tinjauan tentang balai Latihan kerja, serta kwalitas tenaga kerja perspektif ekonomi islam.

BAB III TINJAUAN UMUM BALAI LATIHAN KERJA

Berisi tentang tinjauan umum di Semarang , karakteristik fisik dan non fisik Tinjauan Tinjauan Balai Latihan Kerja meliputi Kelembagaan, struktur organisasi, sarana fasilitas dan permasalahan Balai Latihan Kerja didemak, eksistensi balai pelatihan dalam dunia kerja.

BAB IV ANALISIS IMPLEMENTASI PENELITIAN BALAI LATIHAN KERJA SEMARANG

Berisi tentang kesimpulan dari Tinjauan umum data perbandingan data penelitian , sehingga mendapatkan sebuah kesimpulan tentang pengaruh intensitas BLK Semarang balai latian kerja terhadap tingkat pertumbuhan ekonomi, serta pendekatan dalam program pengamatan dan perencanaan meliputi pendekatan aspek fungsional, kontekstual, kinerja, teknis, dan pendekatan studi kasus terhadap kinerja balai latian kerja.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari peneliti. Kesimpulan merupakan abstraksi hasil peneliti, baik yang berupa jawaban teoritis maupun empiris terhadap masalah yang diteliti. Sedangkan saran adalah masukan atau pandangan peneliti terhadap berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisi daftar sumber yang menjadi referensi yang digunakan peneliti dalam penyusunan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan tentang efektifitas

1. Pengertian efektifitas

Efektifitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing thing righ*). Efektifitas merupakan kemampuan memilih alat yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berkaitan dengan melakukan dengan melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan merupakan ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan.¹² Efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sondang P. Siagian efektifitas kerja yaitu” penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan Bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.”

Dengan demikian pengertian efektifitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui efektivitas-efektivitasnya.¹³

Efektifitas juga dijelaskan pada ayat suci Al-Quran surah al isra ayat 26 antara lain sebagai berikut :

وَأَاتِ ذَا الْأُفْرَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا

Artinya: Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur hamburkan (hartamu) secara boros."(Qs Al Isra :26)¹⁴

¹² Ni Luh Putu Yulianti,S.E." *pengantar Administrasi Bisnis*"Padang: Cv Gita Lentera.2024, hal 39

¹³ Monica Feronica Bormasa,S.Sos.,M.Si" *kepemimpinan dan efektifitas kerja*"Banyumas: Cv Pena Persada 2022

¹⁴ Departemen Agama RI, Mushaf Al Qur'an terjemahannya, (Bandung: Pustaka AlHambra, 2014), h. 367

Ayat diatas sesuai dengan pengertian efektifitas karena Allah SWT memerintahkan kepada umat muslim agar menunaikan haknya kepada warga yang dekat dengan orang-orang miskin dan orang yang dalam keadaan perjalanan.

2. Indikator kualitas kerja

Dalam meningkatkan kualitas kerja seorang pekerja akan membutuhkan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya, karena motivasi merupakan suatu perangsang bagi bawahan untuk meningkatkan efektifitas kerjanya, motivasi sendiri bisa berasal organisasi, pemimpin maupun diri sendiri. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Partisipasi

Tingkat partisipasi adalah Tingkat keterlibatan seseorang baik mental maupun emosional dalam suatu aktifitas kemompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2. Tingkat komunikasi

Komunikasi merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan dalam organisasi. Karena dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan tidak terjadi kesalah pahaman antara pemimpin dan bawahan sehingga terciptanya saling memahami saling terbuka dengan tujuan tercapainya suatu kesepakatan tertentu.

3. Tingkat pengembangan Diri

Tingkat pengembangan diri dapat dilakukan dengan memberinya kesempatan bagi para pegawai untuk mengasah skill dengan mengikuti Pendidikan dan Latihan kerja. Latihan dimaksud juga untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan yang baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.¹⁵

Tinjauan Pembinaan Tenaga kerja dikemukakan bahwa dampak perkembangan teknologi dan komputerisasi yang digunakan dalam proses produksi menuntut kemampuan, keahlian, dan keterampilan tenaga kerja untuk menggunakannya. Agar tenaga kerja tersebut dapat menggunakannya, perlu diadakan pembinaan yang berjenjang, berlanjut, dan berkait. Adapun tujuan pembinaan tenaga kerja adalah

¹⁵ Monica Feronica Bormasa *kepemimpinan dan efektifitas kerja*"Banyumas: Cv PenaPersada hal 68

meningkatkan kesetiaan dan ketaatan; menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna; meningkatkan kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral pekerja; mewujudkan iklim kerja yang kondusif; memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.

1. Meningkatkan Kesetiaan dan Ketaatan

Kesetiaan adalah suatu tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku sehari-hari serta perbuatan dalam melaksanakan tugas. Adapun ketaatan dimaksudkan sebagai suatu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati peraturan, baik yang tertulis maupun tak tertulis yang telah ditetapkan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Kesetiaan dan ketaatan merupakan kunci pokok tenaga kerja dalam rangka pengembangan dirinya. Oleh karena itu, peningkatan kesetiaan dan ketaatan tenaga kerja mendapatkan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja.

2. Menghasilkan Tenaga Kerja yang Berdaya Guna dan Berhasil Guna

Berdaya guna berarti bahwa segala pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat tanpa hambatan. Tepat, artinya kena sasaran sesuai dengan yang dikehendaki maupun cita-cita yang diinginkan menjadi kenyataan. Cepat, artinya pekerjaan yang dikerjakan tidak menghabiskan waktu yang tidak produktif. Pekerjaan yang dikerjakan dapat dirampungkan tepat pada waktunya atau bahkan sebelum batas waktu yang ditetapkan. Hemat, artinya pekerjaan yang dikerjakan memerlukan biaya yang serendah mungkin, tanpa terjadi hambatan yang tak berarti. Selamat, artinya segala sesuatu sampai pada tujuan yang dikehendaki, tanpa mengalami rintangan, keterlambatan, atau kemacetan.

3. Meningkatkan Kualitas, Keterampilan, serta Memupuk Semangat dan Moral Kerja

Kualitas kerja diartikan sebagai mutu hasil kerja yang sebaik-baiknya dihasilkan tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, baik berupa produktivitas kerja jangka pendek maupun

produktivitas jangka panjang. Keterampilan kerja adalah keahlian untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga kerja. Semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu. Moral kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab, sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Semangat dan moral atau kegairahan kerja merupakan salah satu faktor yang akan memengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja. Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perusahaan. Sebaliknya semangat dan moral/kegairahan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan.

4. Mewujudkan Iklim Kerja yang Kondusif

Iklim kerja adalah suatu kondisi, situasi, dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Iklim kerja menyangkut lingkungan organisasi kerja, yaitu keseluruhan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia maupun yang bukan manusia, serta pengelompokan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terwujudnya iklim kerja yang serasi menjadi tantangan manajer tenaga kerja untuk merealisasikannya. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan semangat dan kegairahan kerja mutlak diperlukan iklim kerja yang serasi.

B. Tinjauan Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Pelatihan Kerja (BLK) merupakan Unit Pelatihan Teknis Daerah (UPTD) dibawah naungan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang tersedia di setiap daerah. UPT ini memberikan *training* bagi masyarakat, pendidikan, yayasan daerah dan lembaga pemerintah baik swasta ataupun negeri. Target pokok BLK yaitu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kecakapan serta kompetensi dari peserta dengan keahlian

penguasaan yang berbeda, oleh karena itu setelah selesai dari pelatihan dengan harapan peserta dapat menempati lowongan kerja terlebih bisa lebih mengembangkan dari hasil pelatihan.

2. Sejarah dan Perkembangan Balai Latihan Kerja

Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 pengertian Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat penyelenggaraan jalannya pelatihan kerja bagi anggota pelatihan kerja. Peserta pelatihan akan memperoleh jenis keterampilan kerja tertentu yang akan menjadi prasyarat untuk kemudian memasuki dunia kerja atau bisa berwirausaha.

Balai pelatihan kerja pada mulanya di Jawa Tengah diprakarsai oleh bapak R sugeng Diposumarto pada tahun 1950 di desa pasiraman lor kecamatan Aji Barang Kabupaten Banyumas atas ijin Djawatan Awalnya Bernama (KKPR) Kursus Kader Pertanian Rendah kemudian berubah nama menjadi (KUP) Kursus Usaha Pertanian.

Tahun 1953 bubarnya KUP karena adanya Gangguan Keamanan oleh DI/TII yang terjadi di daerah pasiraman lor.

Tahun 1955 pada tanggal 01 September perubahan pada kementerian perburuan dan terpecahnya menjadi Djawatan Penempatan kerja dan Djawatan Latihan Kerja maka KUP berubah nama menjadi PLKP (Pusat Latihan Kerja Pertanian) dibawah Djawatan Latihan Kerja.

Tahun 1961 kementerian perburuan menjadi departemen perburuan demikian juga Djawatan Latihan kerja berubah menjadi Direktorat Latihan kerja tetapi PLKP tidak mengalami perubahan

Tahun 1970 perubahan Direktorat Latihan Kerja menjadi Lembaga Pembina Tenaga Kerja atau Lembaga Bina Karya dan PLKP mengalami perubahan arti yang sebelumnya PLKP berarti Pusat Latihan Kerja Pertanian menjadi Pusat Latihan Kejuruan Pertanian.

Tahun 1971 terjadiya penggabungan Departemen Transmigrasi dan Koperasi

Tahun 1978 berdirinya Departemen Transmigrasi dan Koperasi yang berasal dari direktorat jendral Transmigrasi dan Direktorat Jendral Koperasi, demikian juga dengan perubahan dari Lembaga Pembinaan Tenaga Kerja atau Pusat Bina Kerja berpengaruh terhadap tatanama Pusat Latihan Kejuruan Pertanian atau PLKP menjadi Balai Latihan Kerja Pertanian (BLKP)

Tahun 1983 berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 199/MEN/1983, maka Pusat Pembinaan Tenaga Kerja Pertanian atau BLKP berubah menjadi Balai Latihan Kerja atau BLK type A.

Tahun 1997 berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 88/MEN/1997 maka terjadi perubahan dari Balai Latihan Kerja atau BLK menjadi Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian atau BLKKP type B.

Memasuki Era Otonomi Daerah maka BLKKP Klampok diserahkan kepada Provinsi Jawa Tengah dan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2002 Nomor : 01 Tahun 2002, maka BLKKP Klampok secara resmi menjadi Unit Pelaksana Teknis Provinsi Jawa Tengah dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nama Balai Latihan Kerja Pertanian (BLKP).

Walaupun terjadi beberapa perubahan tata nama yang semula UPT Departemen dan kemudian menjadi UPT Provinsi, tetapi tugas BLKP Klampok tetap sama yaitu melaksanakan kegiatan pelatihan baik Institusional maupun Non Institusional (MTU) dibidang pertanian yang sasarannya bagi pencari kerja dan kelompok tani.

Sehubungan adanya potensi daerah khususnya Kabupaten Banjarnegara dengan Keramik antiknya maka masyarakat pengrajin dan pengusaha Keramik di Kecamatan Purwareja Klampok dan Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara ditunjuk menjadi sentra pengrajin Keramik dari pertimbangan ini maka berdasarkan Instruksi Gubernur Jawa Tengah mulai tahun 2004 BLK Pertanian Klampok berkembang dan ditunjuk sebagai pusat Latihan Keramik disamping tetap melaksanakan pelatihan Kejuruan pertanian dalam arti luas.

Selanjutnya berdasarkan Perda Nomor 6

Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah maka BLK Pertanian Klampok dalam melaksanakan Tugas dan Fungsinya adalah sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Tahun 2016 terbit Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 103 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang didalamnya menetapkan nomenklatur UPTD BLK Pertanian menjadi BLK Pertanian dan Transmigrasi dengan fungsi memberikan pelatihan kerja di bidang pertanian dan pelatihan bagi calon transmigran.

Tahun 2018 sesuai Pergub No. 52 Tahun 2018 berubah menjadi Balai Pelatihan Kerja dan Transmigrasi Kelas A

3. Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan pelatihan untuk menyampaikan, mendapat dan menumbuhkan keahlian, kretivitas, kepatuhan, prinsip kerja serta etos kerja yang pelaksanaannya mengutamakan praktik dibanding teori. Balai Latihan Kerja ini menyediakan pelatihan untuk melatih orang-orang yang putus sekolah. Keberadaan Balai Latihan Kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta membentuk masyarakat yang berkemampuan tinggi serta berkualitas¹⁶

Balai Latihan Kerja memiliki kemampuan inti sebagai berikut:

1. Membuat rancangan pelatihan.
2. Menyelenggarakan pelatihan serta uji keahlian.
3. Menyediakan progam pemasaran, fasilitas manufaktur, layanan pelatihan, dan layanan informasi pelatihan.
4. Menjaga pelatihan serta praktik pelaporan.
5. Menangani masalah administrasi serta anggaran.

4. Tujuan Balai Latihan Kerja

1. Menambah daya produksi pekerja di desa maupun di tepi kota
2. Perluasan wilayah usaha serta peluang kerja.
3. Meciptakan pelatihan produksi dan tes kecakapan.
4. Memberdayakan serta menumbuhkan dorongan berwirausaha.
5. Peningkatan inspirasi serta jiwa independen.

Di dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republic Indonesia nomor Per 07/MEN.IV/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja

¹⁶ Miftah, A. A." *Pemberdayaan Ekonomi Dan Bisnis Muslim Jambi Dalam Perspektif Wirausaha*. Malang: Ahlimedia Press,2020

Unit Pelaksanaan Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Pasal 76 dan 77 berikut adalah kedudukan, tugas dan fungsi BLK:

i. Pasal 76

Balai latihan kerja industri mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan dibidang pelatihan kerja industri.

ii. Dalam melaksanakan tugas seperti yang dimaksud dalam pasal 76, Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi:

- (a) Penyusunan rencana, program dan anggaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (b) Pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi di bidang pelatihan industri.
- (c) Pelayanan konsultasi, promosi dan pemasaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (d) Koordinasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.
- (e) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri.
- (f) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah.

5. Peran Balai Latihan Kerja

UPTD BLK sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan ketetapan untuk Angkatan kerja yang putus sekolah dalam menjalankan perannya untuk memberi pelatihan kerja yang berdedikasi serta mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dunia kerja.

C. Konsep Tenaga Kerja

1. Bekerja

Sebelum pembahsan tentang tenaga kerja kita bahas terlebih dahulu tentang bekerja. pengertian "kerja" berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat) seperti halnya makan dan minum saja, sesuatu yang dilakukan

untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Menurut B. Renita, kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. Menurut Dewa Ketut, kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.¹⁷

2. Pengertian Tenaga Kerja

Ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁸

3. Tenaga kerja Berdasarkan keahlian

- a. tenaga kerja terdidik /tenaga ahli atau mahiryaitu tenaga kerja yang mendapatkan keahlian atau Kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau Pendidikan formal maupun non formal.
- b. Tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman kerja, keahlian ini tidak memerlukan Pendidikan karena ini berasal dari Latihan yang berulang-ulang
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja

D. Kualitas Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam pandangan islam Bernama sumber daya insani (SDI), dalam islam manajemen sumber daya insani didasarkan pada gagasan bahwa karyawan adalah manusia, bukan mesin lebih dari sekedar sumber pendapatan, dan menjadikan spirituellitas sebagai

¹⁷ Ariw Wibowo dan duwi rahmadi

¹⁸ Bala Seda"Undang-undang Ketenaga Kerjaan, Perpres penggunaan Tenaga Kerja Asing " Yogyakarta : Pustaka Yustisia hal2

komponen kunci. SDI adalah karyawan yang menyumbangkan iden dan menjalankan berbagai jenis pekerjaan untuk membantu organisasi tercapai tujuannya. Sebagai mana yang telah dibahas dala QS Al Baqoroh ayat 30 yang menggambarkan manusia sebagai Khalifah dibumi yang selanjutnya diperkuat dengan Qs. Shad ayat 26 yang berbunyi :

يٰۤاٰدٰۤا اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ

الَّذِيْنَ يُّضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ هُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ؕ ٢٦

Artinya: "(Allah berfirman,) "Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan." (QS Shad:26)

Manajemen Sumber daya Insani dalam perspektif ekonomi islam sumbernya berdasarkan Al Quran dan sunah nabi. Kajian SDI diawali dari manusia sebagai mahluk ciptaan Allah Swt. Dalam Bentuk Sebaik-baiknya sesuai firman Allah Swt. Dalam surat At-Tin ayat 4 :

“sungguh, kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. (QS. At-Tin:4)

Allah telah membekali manusia dengan hawa nafsu dan akal untuk berpikir, supaya manusia bebas memilih jalan yang harus diambil. Manusia sebagai Sumberdaya yang menggerakkan proses produksi, perlu memiliki sifat-sifat yang diilhami dari *sifatul ambiya'* atau sifat-sifat para nabi. Sifat tersebut antara lain:¹⁹

a. Siddiq (benar)

Siddiq berarti “benar dan jujur”. Sepanjang kepemimpinannya, pemimpinn harus selalu bertindak dengan benar dan jujur. Benar dalam pengambilan Keputusan Perusahaan yang bersifat strategis. Keputusan strategis ini berkaitan dengan visi dan misi dalam penyusutan rencana dan sasaran secara objektif, efektif, dan

¹⁹ Prasetyo Ari” *manajemen Sumber Daya Insani* “Surabaya: Airlangga University pres, 2023

efisien dalam implementasi dan operasionalnya dilapangan. Pemimpin harus selalu jujur, baik kepada perusahaan (pemegang saham), pelanggan (klien), karyawan, dan pesaing, agar perusahaan dapat dikelola dengan baik sesuai prinsip kebenaran dan kejujuran.

Bagi seorang pemasar, sifat shiddiq harus diterapkan di semua perilaku pemasarannya. Pemasar akan selalu shiddiq dalam berurusan dengan pelanggan atau klien. Ketika membuat perjanjian dengan mitra bisnis, pemasar selalu mengutamakan kebenaran dalam memberikan informasi, dan menjelaskan keunggulan produk yang dibawanya dengan jujur. Jika ada cacat atau kekurangan pada produk yang dipasarkan, pemasar akan dengan jujur memberitahukan kepada calon pembeli tentang kekurangan atau cacat tersebut. Allah Swt. telah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar!" (QS At-Taubah: 119).

b. Itqan (professional)

Sifat profesional adalah kemampuan menjalankan suatu aktivitas atau usaha dengan amanah. Islam telah menjelaskan tentang sifat profesional dalam ayat tersebut:

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, 'Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.' (QS. Al-Qashash: 26).

c. Fathanah (cerdas)

Fathanah memiliki arti kecerdasan atau kebijaksanaan. Seorang pemimpin bisnis yang fathanah merupakan orang yang sangat memahami, menghayati, dan mengerti segala sesuatu yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dijadikan sebagai strategi hidup bagi setiap muslim. Akal (intelektualitas) adalah potensi paling berharga dan mahal yang hanya dimiliki oleh manusia. Allah Swt. telah berfirman:

Artinya: "Dialah yang menghamparkan bumi dan menjadikan gunung-gunung dan sungai-sungai padanya. Dia menjadikan padanya (semua) buah-buahan berpasang-pasangan (dan) menutupkan malam pada siang, Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir." (QS Ar-Ra'd: 3).

d. Amanah (jujur)

Amanah berarti dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Amanah juga berarti kemauan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan. Amanah adalah salah satu nilai yang terkait dan melengkapi kejujuran. Ini juga merupakan komponen dari moral keimanan. Pebisnis harus amanah, karena Allah berfirman bahwa karakteristik orang beriman yang beruntung yaitu orang yang dapat menjaga amanah yang diamanahkan. Konsekuensi dari amanah adalah bahwa semua hak, baik kecil maupun besar, dikembalikan kepada pemiliknya. Allah Swt. berfirman:

Artinya : "(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanah dan janjī mereka." (QS. Al-Mu'minun: 8).

e. Tabligh (transparan)

Sifat tabligh dapat diartikan sebagai argumentatif dan komunikatif. Orang yang berkepribadian tabligh akan menyampaikan informasi yang benar (berbobot) dan menggunakan kata-kata yang tepat tanpa mengurangi atau melebih-lebihkan maknanya. Seorang pemimpin bisnis juga harus mampu mengomunikasikan visi dan misinya secara efektif kepada karyawannya dan kolaborator lainnya. Allah Swt. memerintahkan manusia untuk mengucapkan kata-kata yang benar dalam menjalani hidup ini, yang diatur dalam firman-Nya, yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ۝ ٧٠

يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۙ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا ۝ ٧١

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar. Niscaya Dia (Allah) akan memperbaiki amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu.

Siapa yang menaati Allah dan Rasul-Nya, sungguh, dia menang dengan kemenangan yang besar." (QS. Al-Ahzab 70-71).

Kejujuran dan keahlian sangat penting dalam bisnis Islam. Amanah atau kejujuran adalah puncak akhlak iman dan kualitas terpenting seorang mukmin. Dalam surat Al-Anfal ayat 27, Allah mengajarkan manusia untuk tidak mengkhianati amanahnya

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui." (QS. Al-Anfal: 27).

Begitu pula dalam Surat An-Nisa' ayat 58, Allah SWT berfirman:

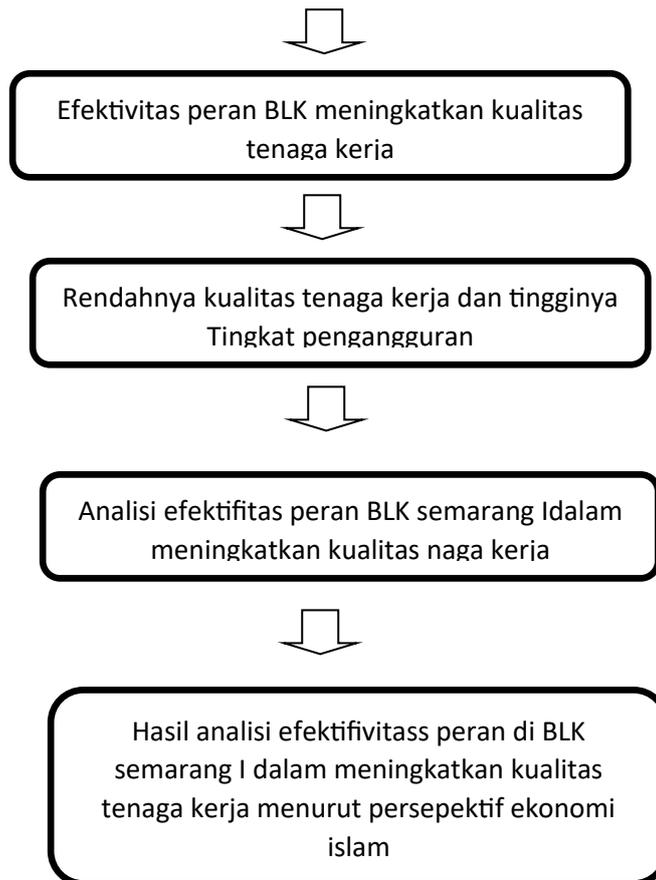
إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat." (QS. An-Nisa': 58).

Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan mendorong Pembangunan ekonomi nasional, tenaga kerja yang ber kualitas dapat mendorong Pembangunan ekonomi suatu negara.maka dari itu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja suatu daerah mendirikan Balai Latihan kerja.

Salah satu BLK yang ada di semarang yaitu balai Latihan kerja semarang I yang berada di jalan Brotojoyo. Peran blk semarang I menciptakan tenaga kerja yang berkualitas baik itu dalam negri maupun luar negri.

Tenaga kerja yang ber kualitas mendorong
Pembangunan ekonomi lebih baik



BAB III

TINJAUAN UMUM BALAI LATIHAN KERJA SEMARANG I

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Balai Latihan Kerja Semarang adalah unit Pelaksana Teknis Yang Beroperasi Dalam Naungan Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi kota semarang yang bertempat Jl. Brotojoyo No.2, Panggung Kidul, Kec. Semarang Utara, Kota

Semarang, Jawa Tengah yang berdiri pada tahun 2002 yang didirikan oleh Gubernur Jateng pada waktu itu Bp. H. Mardiyanto

Dinas Tenaga Kerja dalam menunjang sektor sumber daya manusia yang mendukung keterampilan teknik serta operasional dan memberikan jasa pelatihan langsung untuk semua masyarakat. Program Dinas Tenaga Kerja kabupaten Kendal melalui BLK Semarang I merupakan fasilitas pelatihan yang dirancang dan didirikan oleh pemerintah untuk menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, pengangguran dan minimnya lowongan kerja, terlebih untuk anak yang putus sekolah yang terhambat faktor ketidakmampuan ekonomi, untuk anak-anak yang kesulitan mencari lapangan kerja setelah selesai pendidikannya, mereka bisa mendaftarkan diri untuk ikut pelatihan di Balai Latihan Kerja Semarang I dengan beragam kejuruan yang tersedia, mereka bisa bekerja di industri maupun membuka usaha sendiri.

2. Sejarah BLK Semarang I



Gambar 2.1 Gedung Balai Latihan Kerja Semarang I

Pelatihan kerja merupakan bentuk pendidikan non formal yang diberikan kepada peserta didik untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang tersedia daana tau meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menciptakan usaha mandiri yang dapat membuka lapangan kerja baru.

Balai Pelatihan Kerja Semarang didirikan pada tahun 1951 dengan nama BBPVP (Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktifitas) dengan nama pusat Latihan kerja PLK Semarang bertanggung jawab kepada kepala kantor wilayah perburuan. Pada tahun 1979 kepanjangan PLK Semarang menjadi Pusat Latihan Kejuruan (PLK) Semarang, yang bertanggung jawab kepada

Lembaga Bina Kerja. Pada tahun 1982 PLK Semarang dengan bantuan IBRD (*International Bank for Reconstruction and Development*) direlokasi dari daerah Bubaan Semarang ke tempat yang sekarang di Pedurungan Semarang, dan berganti nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 1999 dan undang-undang nomor 25 tahun 1999 rangka pelaksanaan dilakukan pada masa otonomi daerah, sejak tahun 2001 sampai dengan 2004 BLKI Semarang berubah menjadi UPTD dinas tenaga kerja provinsi Jawa Tengah. Kemudian pada 2005 BLKI dialihkan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya pada tahun 2006 BLKI Semarang merupakan bagian dari UPTD Ditjen Bina Lintas, pada tahun 2010 menjadi kementerian tenaga kerja dan transmigrasi. Pada tahun 2015 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nomenklatur menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan sesuai kementerian no 21 tahun 2015 menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang serta dengan adanya peraturan menteri tenaga kerja RI Nomor 1 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis dikementerian tenaga kerja saat ini menjadi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktifitas Semarang.

Balai Latihan Kerja Semarang I dibawah pimpinan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, Didirikan oleh Gubernur Jateng yaitu Bp. H. Mardiyanto pada tahun 2002 berdasarkan pemerintah daerah no 1 tahun 2002, dengan nama BLKLN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri) dengan negara tujuan Malaysia. Dan terus mengalami perkembangan sampai sekarang menjadi Balai Pelatihan dan Pengembangan.

A. Kondisi Geografis Kota Semarang

Kota Semarang merupakan salah satu dari 35 kabupaten/kota yang berada di Jawa Tengah. Dengan luas area 373,70 km² (144,29 sq mi). Secara administratif kota Semarang terdiri dari 16 kecamatan 177 kelurahan/desa. Posisi geografis terletak antara 6°50' - 7°10' lintang Selatan dan garis 109°35' - 110°50' bujur timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut

- a. Sebelah utara : laut Jawa
- b. Sebelah timur : kabupaten Demak

- c. Sebelah Selatan kabupaten semarang sebelah barat kabupaten kendal



(sumber:Semarang.go.id)

Table 2.1

Pembagian kecamatan yang ada disemarang

No	Kecamatan	Kelurahan
1	Banyumanik	11
2	Candisari	7
3	Gajahmungkur	8
4	Gayamsari	7
5	Genuk	13
6	Gunung Pati	16
7	Mijen	14
8	Ngaliyan	10
9	Pedurungan	12
10	Semarang Barat	16
11	Semarang Selatan	10
12	Semarang Tengah	15
13	Semarang Timur	10
14	Semarang Utara	9
15	Tembalang	12
16	Tugu	7

Kota Semarang memiliki luas wilayah sebesar 373,70 Km². Terdapat dua kecamatan dengan wilayah terluas dari 16 Kecamatan yang ada, yaitu Kecamatan

Gunungpati dengan luas wilayah 54,11 Km² dan Kecamatan Mijen, dengan luas wilayah 57,55 Km². Kedua Kecamatan berada di bagian selatan wilayah perbukitan yang daerahnya sering dimanfaatkan untuk pertanian dan perkebunan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai wilayah terkecil adalah Kecamatan Semarang Selatan, dengan luas wilayah 5,93 Km² diikuti oleh Kecamatan Semarang Tengah, dengan luas wilayah 6,14 Km². Luas wilayah kecamatan lain dijelaskan secara lebih mendetail pada tabel berikut:

Table 2.2

Luas Wilayah Kota Semarang

Kecamatan/ District	Luas Wilayah/ Area (Km ²) Width of Area	Presentase
Mijen	57,5	15,4
Gunungpati	54,1	14,4
Banyumanik	25,6	6,8
Gajah Mungkur	9	2,4
Semarang Selatan	5,9	1,5
Candisari	6,5	1,7
Tembalang	44,2	11,8
Pedurungan	20,7	5,5
Genuk	27,3	7,3
Gayamsari	6,1	1,6
Semarang Timur	7,7	2
Semarang Utara	10,9	2,9
Semarang Tengah	6,1	1,6
Semarang Barat	21,7	5,8
Tugu	31,7	8,5
Ngaliyan	37,9	10,1
Kota Semarang	373,7	100

Sumber : BPS Kota Semarang

B. Kondisi Demografis Kota Semarang

Kondisi Demografis adalah informasi terkait dinamika kependudukan disuatu wilayah tertentu. Berdasarkan hasil perhitungan proyeksi jumlah penduduk Kota Semarang oleh Dispendukcapil Kota Semarang periode Desember 2023 diketahui jumlah penduduk Kota

Semarang tercatat 1.687.222 jiwa yang tersebar diseluruh 16 kecamatan yang ada di Kota Semarang. Adapun rincian persebaran jumlah penduduk serta kepadatan penduduk masing-masing kecamatan periode tahun 2023 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3

Persebaran Penduduk Kota Semarang Periode Desember 2021

Kecamatan	Jenis Kelamin			Presentase
	Laki-laki	Perempuan	Total	
Smg. Tengah	28,201	30,596	58,797	3,48%
Smg. Barat	76,870	79,382	156,252	9,26%
Smg. Utara	60,744	62,285	123,029	7,29%
Smg. Timur	34,546	36,426	70,972	4,20%
Gayamsari	36,188	36,784	72,972	4,32%
Gajah Mungkur	29,252	30,046	59,298	3,51%
Genuk	61,055	60,536	121,591	7,20%
Pedurungan	97,802	99,257	197,059	11,67%
Candisari	38,793	39,892	78,685	4,66%
Banyumanik	70,602	72,283	142,885	8,46%
Gunungpati	48,718	48,973	97,691	5,79%
Tembalang	93,041	93,649	186,690	11,06%
Tugu	17,070	16,942	34,012	2,01%
Ngaliyan	70,257	70,943	141,200	8,36%
Mijen	39,179	39,289	78,468	4,65%
Smg. Selatan	33,086	34,535	67,621	4,0%
Total	835,404	851,818	1,687,222	100%

Sumber: Dispendukcapil Kota Semarang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang, diketahui angka kepadatan penduduknya mencapai 4.431,92 jiwa per km² pada tahun 2023, mengalami sedikit kenaikan dibandingkan kondisi tahun 2022 yang hanya mencapai 3.296,92. Kecamatan yang memiliki tingkat angkat kepadatan penduduk paling sedikit adalah Kecamatan Tugu yaitu sebesar 1.171 jiwa per km² diikuti oleh Kecamatan Mijen sebesar

1.474 jiwa per km² dan Kecamatan Gunungpati sebesar 1687 jiwa per km². Kecamatan Mijen dan Gunungpati merupakan wilayah kota atas yang didominasi oleh pertanian atau perkebunan. Selain itu, kedua wilayah tersebut memiliki luas yang lebih besar dibandingkan kecamatan lain di Kota Semarang. Walaupun memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, namun tingkat kepadatannya masih cukup rendah. Sedangkan, Kecamatan Tugu merupakan wilayah industri, sehingga sebagian besar wilayahnya terdapat banyak pabrik atau proyek industri.

Sebaliknya, kecamatan-kecamatan yang tergolong dalam pusat kota, dimana luas wilayahnya tidak terlalu besar, namun memiliki pertumbuhan penduduk tinggi, sehingga menyebabkan angka kepadatan penduduk yang tinggi pula. Kecamatan yang memiliki kepadatan penduduk paling tinggi adalah Kecamatan Semarang Timur sebesar 12.146 jiwa/km², diikuti Kecamatan Candisari sebesar 11.716 jiwa/km², Kecamatan Gayamsari sebesar 11.220 jiwa/km², Kecamatan Semarang Tengah sebesar 10.572 jiwa/km², Kecamatan Semarang Selatan sebesar 10.362 jiwa/km² dan Kecamatan Semarang Utara sebesar 10.253 jiwa/km².

Penduduk Kota Semarang juga terdiri dari beberapa lapisan kelompok umur yang berbeda. Pengelompokan umur dan jenis kelamin dapat digunakan untuk melihat jumlah tenaga kerja produktif dan non produktif, pertumbuhan penduduk dan angka ketergantungan. Pengelompokan dimulai menurut ukuran rentang usia 0 (usia balita) hingga 65 tahun ke atas (usia lanjut). Adapun rincian penduduk berdasarkan kelompok umur per tahun 2021 disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4
Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur Tahun 2023

Kelompok Umur	Penduduk Kelompok Umur (Jiwa)			Presentase
	Laki laki	Perempuan	Jumlah	
0 - 4	59504.00	56673.00	116177.00	7,013%
5 - 9	62324.00	59608.00	121932.00	7,360%

10 - 14	64596.00	61052.00	125648.00	7,584%
15 - 19	66546.00	62632.00	129178.00	7,798%
20 - 24	64040.00	61511.00	125551.00	7,579%
25 - 29	64617.00	64356.00	128973.00	7,785%
30 - 34	65580.00	66547.00	132127.00	7,976%
35 - 39	67039.00	68197.00	135236.00	8,164%
40 - 44	66165.00	68233.00	134398.00	8,113%
45 - 49	59085.00	62225.00	121310.00	7,323%
50 - 54	51914.00	56164.00	108078.00	6,524%
55 - 59	44172.00	48986.00	93158.00	5,624%
60 - 64	35730.00	39247.00	74977.00	4,526%
65 +	48473.00	61348.00	109821.00	6,629%
Total	819785.00	836779.00	1656564.00	100%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Kota Semarang memiliki perbandingan penduduk berdasarkan golongan umur yang cukup merata. Hal ini ditunjukkan oleh terjaganya keseimbangan jumlah penduduk kelompok anak-anak, dewasa dan orang tua. Menurut tabel tersebut, terdapat sebanyak 363.757 penduduk dalam usia belum produktif (0-14 tahun). Sebanyak 1.182 juta penduduk Kota Semarang yang tergolong usia produktif (15-64 tahun). Sementara, sebanyak 109.821 jiwa tergolong kelompok usia tidak produktif (65 tahun ke atas).

A. Profil Balai Latihan Kerja Kota Semarang

1. Sejarah Balai Latihan Kerja Semarang

Pelatihan kerja merupakan bentuk pendidikan non formal yang diberikan kepada peserta didik untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang tersedia daana tau meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menciptakan usaha mandiri yang dapat membuka lapangan kerja baru.

Balai Pelatihan Kerja semarang didikan pada tahun 1951 dengan nama BBPVP(Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktifitas)dengan nama pusat Latihan kerja

PLK Semarang bertanggung jawab kepada kepala kantor wilayah perburuan. Pada tahun 1979 kepanjangan PLK Semarang menjadi Pusat Latihan Kejuruan (PLK) Semarang, yang bertanggung jawab kepada Lembaga Bina Kerja. Pada tahun 1982 PLK Semarang dengan bantuan IBRD (*International Bank for Reconstruction and Development*) direlokasi dari daerah Bubaan Semarang ke tempat yang sekarang di Pedurungan Semarang, dan berganti nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 1999 dan undang-undang nomor 25 tahun 1999 rangka pelaksanaan dilakukan pada masa otonomi daerah, sejak tahun 2001 sampai dengan 2004 BLKI Semarang berubah menjadi UPTD dinas ketenaga kerja provinsi Jawa Tengah. Kemudian pada 2005 BLKI dialihkan kepada Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, selanjutnya pada tahun 2006 BLKI Semarang merupakan bagian dari UPTD Ditjen Bina Lintas, pada tahun 2010 menjadi kementerian ketenaga kerjaan dan Transmigrasi. Pada Tahun 2015 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nomenklatur menjadi Kementerian Ketenaga kerjaan dan sesuai kementaker no 21 tahun 2015 menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang serta dengan adanya peraturan menteri ketenaga kerjaan RI Nomor 1 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis dikementerian ketenaga kerjaan saat ini menjadi balai besar pelatihan vokasi dan produktifitas Semarang.

Balai Latihan kerja Semarang I dibawah pimpinan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, Didirikan oleh Gubernur Jateng yaitu Bp. H. Mardiyanto pada tahun 2002 berdsarkan pemerintah daerah no 1 tahun 2002, dengan nama BLKLN (balai llatihan kerja luar negri) dengan negara tujuan Malaysia. Dan terus mengalami perkembangan sampai sekarang menjadi balai pelatihan dan pemngangan.

2. Visi Misi Balai Latihan Kerja Semarang

Balai Latihan Kerja Semarang adalah unit Pelaksana Teknis Yang Beroperasi Dalam Naungan Dinas Tenaga Kerja dan trasmigrasi kota Semarang yang bertempat Jl. Brotojoyo No.2, Panggung Kidul, Kec. Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah yang berdiri pada tahun 2002 yang didirikan oleh Gubernur Jateng pada waktu itu Bp. H. Mardiyanto

Dinas Tenaga Kerja dalam menunjang sektor sumber daya manusia yang mendukung keterampilan teknik serta operasional dan memberikan jasa pelatihan

langsung untuk semua masyarakat. Program Dinas Tenaga Kerja kabupaten Kendal melalui BLK Kendal merupakan fasilitas pelatihan yang dirancang dan didirikan oleh pemerintah untuk menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, pengangguran dan minimnya lowongan kerja, terlebih untuk anak yang putus sekolah yang terhambat faktor ketidakmampuan ekonomi, untuk anak-anak yang kesulitan mencari lapangan kerja setelah selesai pendidikannya, mereka bisa mendaftarkan diri untuk ikut pelatihan di Balai Latihan Kerja Semarang I dengan beragam kejuruan yang tersedia, mereka bisa bekerja di industri maupun membuka usaha sendiri.

Balai Latihan Kerja Semarang memiliki visi “Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari”. Balai Latihan Kerja Kendal juga memiliki misi yaitu:

1. Membangun Masyarakat yang Sejahtera dan religius, toleran dan guyup untuk menjaga kesatuan Republik Indonesia
2. Mempercepat reformasi dan birokrasi serta memperluas sasaran ke pemerintahan kabupaten/kota
3. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat memperluas lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran; dan
4. Menjadikan Masyarakat Jawa Tengah, lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan.

Selain Visi dan misi Balai pelatihan kerja I juga memiliki kedudukan, tugas, serta fungsinya yaitu:

a. kedudukan

- BLK Semarang 1 Kelas A Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang pelatihan dan pemagangan (Pasal 13 ayat (1))

- BLK Semarang 1 Kelas A dipimpin oleh Kepala Balai yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah (Pasal 13 ayat (2))

b. Tugas

- BLK Semarang 1 Kelas A mempunyai tugas melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu Dinas di bidang pelatihan dan pemagangan (Pasal 14)

c. Fungsi :

BLK Semarang 1 Kelas A melaksanakan fungsi sebagai berikut (pasal 15):

- a. Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemagangan;
- b. Koordinasi dan pelaksanaan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemagangan;
- c. Evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemagangan;
- d. Pengelolaan ketatausahaan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

3. Visi Dan Misi Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Semarang I

Balai Latihan Kerja Semarang memiliki visi “Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari”. Balai Latihan Kerja Kendal juga memiliki misi yaitu:

5. Membangun Masyarakat yang Sejahtera dan religius, toleran dan guyup untuk menjaga kesatuan Republik Indonesia
6. Mempercepat reformasi dan birokrasi serta memperluas sasaran ke pemerintahan kabupaten/kota
7. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat memperluas lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran; dan
8. Menjadikan Masyarakat Jawa Tengah, lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan

Selain Visi dan misi Balai pelatihan kerja I juga memiliki kedudukan, tugas, serta fungsinya yaitu:

a. kedudukan

- BLK Semarang 1 Kelas A Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang pelatihan dan pemagangan (Pasal 13 ayat (1))

- BLK Semarang 1 Kelas A dipimpin oleh Kepala Balai yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah (Pasal 13 ayat (2))

b. Tugas

- BLK Semarang 1 Kelas A mempunyai tugas melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu Dinas di bidang pelatihan dan pemagangan (Pasal 14)

c. Fungsi :

BLK Semarang 1 Kelas A melaksanakan fungsi sebagai berikut (pasal 15):

- a. Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemagangan;
- b. Koordinasi dan pelaksanaan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemagangan;
- c. Evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemagangan;
- d. Pengelolaan ketatausahaan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

4. Program Balai Latihan kerja Semarang I

Balai Latihan kerja Semarang I menawarkan beberapa program kejuruan yang kuotanya bisa diambil saat akan dibukanya pelatihan dengan lama pelatihannya paling sedikit 20 hari paling lama 60 hari.. Beberapa program yang ditawarkan oleh balai pelatihan kerja Semarang I antara lain:

- a. Kelas Bahasa (Korea, Inggris, Jepang)
- b. Calon Pekerja Migran Indonesia CPMI
- c. Pemandu Wisata
- d. Housekeeping
- e. Barista
- f. Pastry and Bakery
- g. Perawat Lansia (Caregiver) Jepang

5. Sarana Prasarana

Sarana prasarana yang disediakan oleh pihak Balai Latihan kerja Semarang I sangat mumpuni beberapa fasilitas tersebut antara lain:

Fasilitas balai pelatihan kerja Semarang I

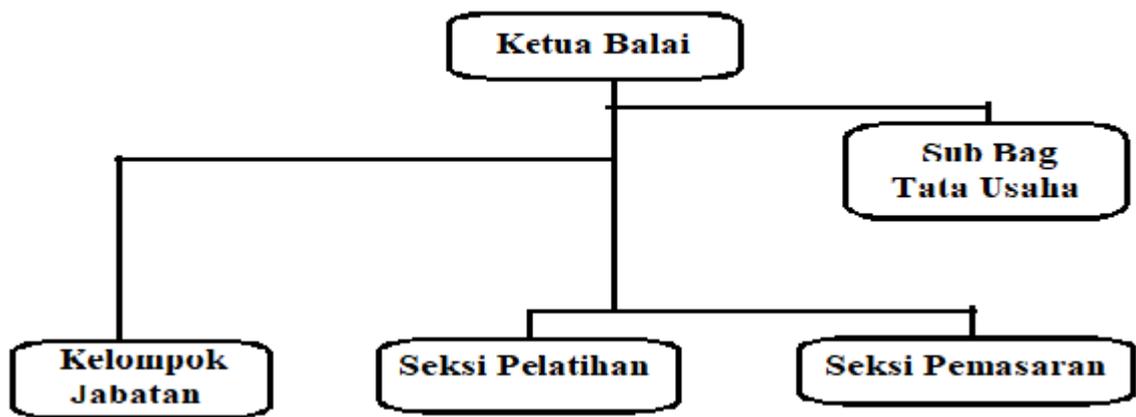
No	Ruangan	Kondisi	Kapasitas
Lantai 1			
	Ruang Ka Balai	Baik	-

	Ruang seksi pelatihan	Baik	-
	Ruang seksi pemasaran	Baik	-
	Ruang tata usaha	Baik	-
	Ruang arsip	Baik	-
	Ruang dapur	Baik	-
	Ruang tata boga	Baik	-
	Gudang	Baik	-
lantai 2			
	Ruang Kelas A	Baik	30 orang
	Ruang kelas B	Baik	30 orang
	Ruang kelas C	Baik	30 orang
	Ruang lab Bahasa	Baik	-
	Ruang Lansia	Baik	-
	Ruang Instruktur	Baik	-
	Perpustakaan	Baik	-
Lantai 3			
	Ruang asrama A	Baik	20 orang
	Ruang Asrama B	Baik	20 orang
	Ruang perawatan bayi	Baik	-
	Ruang kelas tambahan	Baik	30 orang
	simulasi Apartemen	Baik	-
	Mini Hotel	Baik	-

6. Metode Pelatihan dan alokasi waktu

Metode pelatihan yang dilakukan di Balai Pelatihan Kerja Semarang satu yaitu dengan memberikan modul teori untuk bisa dibelajari lebih mendalam lagi dengan perbandingan 30% teori 70% praktek, supaya lebih efektif. Adapun lama pelatihan 20-60 hari tergantung program yang ditawarkan dengan lama pembelajaran perharinya 10 jam/hari. Di Balai Latihan Kerja juga menyediakan asrama bagi anak yang tempat tinggalnya jauh dan supaya lebih efektif juga dalam pemberian materi.

7. Pegawai BLK Semarang I dan Susunan Organisasi BLK Semarang I



Sumber : Balai Latihan Kerja Semarang I

Personil (SDM)

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi BLK Semarang 1 Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, saat ini jumlah Personil yang ada sebanyak 31 (Tiga Puluh Satu) orang dengan komposisi :

- Kepala Balai : 1 orang (S1)
- Ka Sub Bag Tata Usaha : 1 orang (S2)
- Kasi Pelatihan : 1 orang (S1)
- Kasi Pemasaran : kosong
- Jabatan Fungsional Umum : 10 orang (S1/SLTA)
- Jabatan Fungsional Instruktur : 6 orang (S1/S2)

✓ 2 orang difinitif

✓ 4 orang proses inpassing

- Tenaga Teknis (Honorar) : 3 orang (S1/SLTA)
- Cleaning Service : 5 orang
- Satpam : 4 orang

Keterangan:

ASN : 19 orang Non-ASN : 3 orang Cleaning service & satpam : 9 orang

Uraian tugas :

- a. Kepala
Memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan menyusun bahan kebijakan teknis, rencana program dan kegiatan, fasilitasi, monitoring, koordinasi, penilaian, analisis, evaluasi dan pelaporan pada Balai Pelatihan Kerja
- b. Tatausaha
Menyusun, menghimpun, menyiapkan bahan pengelolaan urusan tatausaha kepegawaian, perlengkapan keuangan, rumah tangga dan melaksanakan koordinasi, pembinaan administrasi di lingkungan BLK Semarang I
- c. Seksi Pelatihan
penyusunan sertifikasi pengembangan program pelatihan kerja, melaksanakan pelatihan kerja dan menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.
- d. Seksi Pemasaran
Menyusun bahan rencana/program pemantauan hasil pelatihan kerja, pengawasan uji kompetensi, penilaian penentuan lulusan dan penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan monitoring lulusan pelatihan kerja.
- e. Jabatan fungsional umum
kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang CPNS dan PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit
- f. Jabatan fungsional instruktur
jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pengembangan pelatihan. mengajar, melatih, mempersiapkan bahan latihan dan membuat laporan akhir pelatihan.
- g. Tenaga teknis
PNS yang diangkat untuk melaksanakan tugas-tugas teknis tertentu dalam suatu instansi pemerintah. Tugas-tugas teknis tersebut dapat berupa: Operasionalisasi peralatan dan mesin.
- h. Cleaning service

bertanggung jawab membersihkan area tertentu yang memiliki lingkup pekerjaan berupa jasa pembersihan di kantor atau rumah,

i. Satpam

satuan atau kelompok profesi pengembalian fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh badan usaha jasa pengamanan atau pengguna jasa satpam untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan

Perekrutan dilakukan oleh seluruh pihak yang ada Balai Latihan Kerja Semarang

I. Diawali dengan TNA (*Training Need Analysis*) ke perusahaan dan sekitarnya. Selanjutnya sosialisasi melalui media sosial, surat edaran ke setiap kecamatan, desa dan SMA setingkat kota Semarang, dilanjutkan dengan tahap pendaftaran dengan pengumpulan persyaratan di Balai Latihan Kerja Kendal yang beralamatkan di desa Jenarsari, Kec. Gemuh, Kab. Kendal di Jl. Soekarno Hatta yaitu jalur lintas Semarang – Jakarta. Adapun persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh calon pendaftar pelatihan kerja antara lain:

-Syarat Umum:

1. Mengisi Formulir yang diberikan
2. Pas Foto berwarna 3x4
3. Memiliki Kartu Tanda Penduduk
4. Memiliki Kartu Keluarga -

-Syarat Khusus:

1. Berusia minimal 18 tahun
2. Memiliki Ijazah / Surat Keterangan Lulus
3. Memiliki AK-1 / Kartu Pencari Kerja
4. Memiliki Kartu Vaksin / Sertifikat Vaksin
5. Surat Pengantar / Keterangan dari Desa / Kelurahan dengan dilengkapi:
 - 1) Stempel dan Tanda Tangan dari desa / kelurahan
 - 2) Stempel dan Tanda Tangan dari kecamatan
6. Surat Keterangan Sehat dari Dokter / Puskesmas

Dilanjutkan dengan tahap seleksi yaitu uji tertulis serta *interview*, dan yang terakhir hasil pengumuman penetapan peserta pelatihan. Setelah pengumuman peserta tetap pelatihan BLK kota Semarang akan mendapatkan modul pelatihan sesuai kejuruan, alat tulis, baju dan kaos identitas peserta pelatihan.

- Fasilitas pelatihan

Fasilitas atau sarana dan prasarana yang diberikan pihak Balai Latihan Kerja kepada peserta pelatihan kerja berupa ATK (alat tulis kantor) media instruktur dan fasilitas pasca pelatihan sesuai dengan kejuruan yang dipilih oleh peserta Balai Latihan Kerja, Adapun barang yang akan diberikan antara laina.

- a. Buku tulis
- b. Buku panduan peserta
- c. Tas peserta
- d. Bolpoin
- e. Penghapus
- f. Penggaris
- g. Baju Latihan kerja

BAB IV
ANALISI DAN IMPLEMENTASI BALAI PELATIHAN KERJA

6

A. Efektifitas peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan Implementasi Balai Pelatihan kerja

Efektifitas adalah pemanfaatan sumber secara maksimal , adanya kesesuaian suatu kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi bisa dikatakan efektif apabila tujuan intansi dapat berjalan dan tercapai sesuai dengan visi misi yang diterapkan, apakah sudah mendekati atau sesuai dengan visi mereka dalam mencapai targetnya.

Peran balai pelatihan kerja sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk Angkatan kerja yang putus sekolah atau yang sedang mencari lowongan pekerjaan.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Balai Latihan kerja Semarang I mempunyai visi misi, tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Balai Latihan Kerja semarang memiliki visi “Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan
- b. Berdikari”. Balai Latihan Kerja Kendal juga memiliki misi yaitu:
 - Membangun Masyarakat yang Sejahtera dan religius, toleran dan guyup untuk menjaga kesatuan Republik Indonesia
 - Mempercepat reformasi dan birokrasi serta memperluas sasaran ke pemerintahan kabupaten/kota
 - Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat memperluas lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran; dan
 - Menjadikan Masyarakat Jawa Tengah, lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan

c. Tugas

- BLK Semarang 1 Kelas A mempunyai tugas melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu Dinas di bidang pelatihan dan pemagangan (Pasal 14)

d. Fungsi :

BLK Semarang 1 Kelas A melaksanakan fungsi sebagai berikut (pasal 15):

- a. Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemagangan;
- b. Koordinasi dan pelaksanaan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemagangan;
- c. Evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemagangan;
- d. Pengelolaan ketatausahaan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

2. pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji keterampilan. Pelaksanaan program pelatihan ini meliputi beberapa tahapan antara lain: rekrutmen peserta pelatihan, pelaksanaan program pelatihan kerja dan penilaian peserta pelatihan. Rekrutmen peserta pelatihan di BLK Semarang adalah Angkatan kerja yang putus sekolah, dan tenaga kerja yang pengangguran,

1. Implementasi

Secara etimologis pengertian implementasi menurut kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2004). Webster dalam Wahab adalah konsep implementasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *implement*. *To implement* yang berarti mengimplementasikan berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak / akibat terhadap sesuatu). Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.²⁰

Implementasi ini dilakukan setelah perencanaan dianggap sudah selesai, implementasi berasal dari Bahasa Inggris *implement* yang memiliki arti melaksanakan. Menurut Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan antara tindakan dan proses interaksi antar tujuan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan sebagai pelaksana birokrasi yang efektif²¹. Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah kegiatan yang telah direncanakan dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma-norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan adanya kemajuan teknologi tidak hanya berpotensi menghasilkan benefit yang besar, salah satu isu utama implementasi teknologi adalah hilangnya kesempatan kerja akibat otomatisasi yang terjadi di kota. Dalam beberapa tahun ini kita bisa melihat berbagai macam pekerjaan sudah tergantikan dengan mesin. Seperti halnya saat ini bisa kita lihat bagaimana tenaga kerja untuk transaksi pembayaran di jalan tol telah digantikan oleh *cashless payment*. Kebutuhan 10 tenaga kerja untuk 10 pintu tol, kini menjadi 2-3 orang pekerja maintenance per 10 pintu tol. Kekhawatiran bahwa lapangan pekerjaan yang dihasilkan oleh kemajuan teknologi, tidak lebih banyak dari jumlah tenaga kerja yang hilang akibat kemajuan teknologi akan menghasilkan tantangan sosial bagi kehidupan Masyarakat kota.

²⁰ Desi Permata Sari, Olandari Mulyadi, Ai Elis Karlida "Implementasi transaksi penjualan menjadi laporan keuangan" (Padang, Cv Gita Lentera, 2023) hal 16

²¹ Guntur, S. (2004). *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sehingga dengan begitu pemerintah butuh berpikir ulang dan melakukan adaptasi pada system Pendidikan dan tenaga kerja sehingga dapat bersaing dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat ini. Posisi balai Latihan kerja (BLK) perlu dititik beratkan pada peningkatan skill yang relevan sesuai dengan perkembangan teknologi. Dengan demikian,, tenaga kerja yang dihasilkan adalah tenaga kerja yang terampil dan memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja masa depan. Tidak hanya kebijakan ketenaga kerjaan, kebijakan Pendidikan perlu di re-orientasi ke arah Pendidikan yang menstimulasi kreativitas berpikir dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dengan demikian, tenaga kerja yang dihasilkan dari system Pendidikan yang baru adalah tenaga kerja yang memiliki fleksibilitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan kota dimasa mendatang.²²

Model- model implementasi terhadap kebijakan, keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh banyaknya faktor dan variable, dan masing-masing faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain. Ada tiga pemilihan jenis Teknik atau model implementasi kebijakan yang dapat menentukan keberhasilan suatu implementasi yaitu implementasi kebijakan model system rasional *top-down*, model *bottom-up*, dan model sintesa

Pendekatan implementasi kebijakan publik pertama kali didengungkan oleh Dertrich (1972) serta Pressma dan Wildavsky (1973) yang terkenal dengan pendekatan analisis kegagalan pada implementasi kebijakan publik. Pendekatan inilah yang menjadi dasar bagi terciptanya model sistem rasional top- down dalam implementasi kebijakan. Tokoh- tokoh pendukung model implementasi kebijakan tersebut diantaranya adalah Van. Meter dan Van Horn, Hood, Gunn, Mazmanian dan Sabatier dan Grindle. Model. Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variable-variabel tersebut yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit direalisasikan.

²² Sri mulyani, M. Chatib Basri, Ari kuncoro, Iwan J Aziz, Destry Damayanti, *INDONESIA 2045 gagasan ekonomi Milenial melihat masa depan* 2021: PT Gramedia, Jakarta hal 148.

2. Sumber daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolifik. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

3. Karakteristik organisasi pelaksana Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya.

4. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, menurut Van Horn dan Van Mater apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi.

5. Disposisi atau sikap para pelaksana Menurut pendapat Van Metter dan Van Hom dalam Agustinus (2006): "sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan".

Sikap mereka itu dipengaruhi oleh pandangannya terhadap suatu kebijakan dan cara melihat pengaruh kebijakan itu terhadap kepentingan-kepentingan organisasinya dan kepentingan-kepentingan pribadinya. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja [06.42, 22/7/2024] hida: Pendekatan implementasi

kebijakan publik pertama kali didengungkan oleh Dertrich (1972) serta Pressma dan Wildavsky (1973) yang terkenal dengan pendekatan analisis kegagalan pada implementasi kebijakan publik. Pendekatan inilah yang menjadi dasar bagi terciptanya model sistem rasional top- down dalam implementasi kebijakan. Tokoh- tokoh pendukung model implementasi kebijakan tersebut diantaranya adalah Van. Meter dan Van Horn, Hood, Gunn, Mazmanian dan Sabatier dan Grindle. Model. Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variable-variabel tersebut yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit direalisasikan.

2. Sumber daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

3. Karakteristik organisasi pelaksana Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksana.

4. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, menurut Van Horn dan Van Mater apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors).

Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi.

5. .

5. Disposisi atau sikap para pelaksana Menurut pendapat Van Metter dan Van Hom dalam Agustinus (2006): "sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan".

Sikap mereka itu dipengaruhi oleh pendangannya terhadap suatu kebijakan dan cara melihat pengaruh kebijakan itu terhadap kepentingan-kepentingan organisasinya dan kepentingan-kepentingan pribadinya. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Kemudian ada Edwards III yang model dikembangkannya dalam mengemukakan ada 4 (empat) variabel kritis yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi. Ke empat variabel tersebut adalah Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi atau Sikap Pelaksana, dan Struktur Birokrasi. Ke empat variabel di atas saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi Kesaling-terkaitan antara ke-empat variabel tersebut pada hasil implementasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan variabel pertama yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan dapat berjalan efektif jika para implementornya mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perintah-perintah

harus diteruskan kepada personil dengan tepat sebelum keputusan dan perintah tersebut dilakukan.

2. Sumberdaya

Sumber daya merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Karena meskipun perintah implementasi telah diteruskan secara cermat, jelas, dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan maka implementasi kebijakan cenderung tidak efektif. Yang dimaksud dengan sumberdaya yang diperlukan dalam implementasi menurut Edwards III adalah:

- a. Staff
- b. Informasi
- c. Kewenangan
- d. Fasilitas

3. Disposisi Disposisi adalah sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap kebijakan atau program. yang harus mereka laksanakan karena setiap kebijakan membutuhkan pelaksana- pelaksana yang memiliki hasrat kuat dan komitmen yang tinggi agar mampu mencapai tujuan kebijakan yang diharapkan.

4. Struktur birokrasi Yang dimaksud dengan Struktur Birokrasi Edwards III adalah mekanisme kerja yang dibentuk untuk mengelola pelaksanaan sebuah kebijakan. Ia menekankan perlu adanya Standart Operating Procedure (SOP) yang mengatur tata aliran pekerjaan diantara para pelaksana, terlebih jika pelaksanaan program melibatkan lebih dari satu institusi. Ia juga mengingatkan bahwa adakalanya fragmentasi diperlukan manakala implementasi kebijakan memerlukan banyak program dan melibatkan banyak institusi untuk mencapainya.

5. Pelatihan Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi nasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan

kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. dilaksanakan dengan Pelatihan kerja memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatulingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai.

2. Balai Pelatihan Kerja

Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 pengertian Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat penyelenggaraan jalannya pelatihan kerja bagi anggota pelatihan kerja. Peserta pelatihan akan memperoleh jenis keterampilan kerja tertentu yang akan menjadi prasyarat untuk kemudian memasuki dunia kerja atau bisa berwirausaha.²³

3. Manajemen Sumberdaya

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Terminology SDM merujuk pada orang-orang yang ada didalam organisasi, SDM mendorong berbuat kreatif disetiap organisasi.

MSDM adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan. MSDM

²³ Yulzain, F. d. (2019). EFEKTIVITAS UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI UPTD BLK KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik*, 12-19.

Menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, Menyusun karyawan pengembangan karyawan, pengelolaan karir evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.²⁴

Sesuai dengan firman Allah dalam Alquran aurat Al anfal ayat 27 antara lain:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمَانَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya :“Wahai orang-orang yang beriman, jangan kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepada mu sedangkan kamu mengetahui” (Qs al Anfal : 27)

Ayat ini, menerangkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dijelaskan dalam Qs Annisa’ ayat 58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَبِيحًا مُّبِينًا

Artinya : “ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan Amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah Memberi pengajaran yang baik kepadamu.”(Qs An nisa’ :59)

Peran balai pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif islam

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.²⁵ Tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut.²⁶ Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, dalam arti mereka memanfaatkan sumberdaya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang

²⁴ Dr. H.Noor Arifin, S.E., M.Si. *manajemen sumberdaya manusia* (Jepara, unisnu press,2023) hal 05

²⁵ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), h. 16.

²⁶ Rudy haryanto, “Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol. 4 No. 1 (2012), h. 177.

bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapai kesejahteraan hidup. Allah berfirman dalam QS. Hud ayat 61 ²⁷

Artinya : dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata:
"Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Dalam ayat diatas, kata kunci dari faktor produksi sumber daya manusia terdapat dalam kata wasata'marakum yang berarti kamu memakmurkannya. Disini manusia sebagai khalifah dimuka bumi diharapkan oleh Allah untuk menjadi pemakmur bumi dalam pemanfaatan tanah dan alam, kata pemakmur mengidentifikasi manusia yang selalu menjadikan alam ini makmur dan tidak menjadi perusak atau pengeksploitasi alam secara tidak bertanggung jawab, Muhammad Syawqi Al-Fanjari menyatakan bahwa motivasi ekonomi dalam Islam antara lain untuk memenuhi kebutuhan yang memadai (al-had-al-khifayah) bagi setiap muslim yang dilakukan dengan melakukan pembangunan dibidang ekonomi. Manusia mempunyai kewajiban untuk mengelola dan memakmurkan bumi termasuk pembangunan ekonomi karena yang dimaksud dengan al-imrah dalam ayat diatas adalah al-tanmiyyah al-iqtishadiyyah, pembangunan ekonomi yang menjadi tanggung jawab manusia sebagai sumber dayanya. Dalam membangun ekonomi suatu negara dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten, tenaga kerja yang berkualitas dapat memanfaatkan dan mengelolah sumber daya alam dengan baik sehingga tercapai kesejahteraan hidup.

Untuk kepentingan mengemban amanah itu Allah memuliakan manusia dengan memberikan potensi dan akal sehingga ia dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, dengan ilmu pengetahuan inilah manusia kemudian dapat mengeksplorasi, mengelolah, memproduksi, berbagai sumber daya alam yg Allah peruntukan dan tundukan (taskhir) untuk kepentingan umat manusia dalam proses produksi, sumber daya manusia disebut dengan tenaga kerja.¹¹³ Salah satu masalah ekonomi adalah pengangguran, didalam agama Islam bekerja untuk

²⁷ Idri, Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), h. 86.

memenuhi kebutuhan hidup hukumnya wajib, karenanya bekerja sama mulianya dengan, misalnya shalat, haji atau membayar zakat, semua bernilai ibadah, bedanya yang pertama disebut juga ibadah mahdhah, dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah melaksanakan kewajibannya.²⁸ Hal ini tertuang dalam firman Allah QS. Al-jum'ah ayat 10

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

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah bersikap profesional inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal

1. Kafa'ah yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
2. Himmatul-'amal yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
3. Amanah yakni bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Untuk mewujudkan profesionalisme,

Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu:

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

²⁸ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 104.

Sebagai lembaga pelatihan Balai Latihan Kerja semarang dalam menjalankan usahanya sudah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, karena pada realitasnya balai Latihan kerja semarang memberikan pelatihan dan keterampilan kepada angkatan yang putus sekolah guna meningkatkan kualitas tenaga kerja. Peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulallah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Selain itu balai Latihan kerja semarang I meberikan pelatihan berbasis kompetensi pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang menitik beratkan pada kemampuan kerja, kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditempatkan di tempat pelatihan.

Prinsip kafa'ah yaitu diartikan bahwa tenaga kerja harus cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Karena tenaga kerja yang cakap atau ahli hasil kerja yang tidak akan sama dengan hasil kerja yang tidak terlatih. Didalam Islam menganjurkan kita melakukan pekerjaan harus cakap dan sesuai dengan kemampuan atau kapasitasnya, kafa'ah diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, untuk itu balai Latihan kerja semarang adalah salah satu lembaga yang memberikan pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah, di BLK semarang I terdapat berbagai progam kejuruan, sehingga angkatan kerja dapat memilih progam kejuruan sesuai dengan minat dan bakatnya, di BLK Semarang I terdapat beberapa kejuruan yang tersedia dengan adanya progam kejuruan peserta dapat mengembangkan dan melatih bakatnya sesuai dengan kejuruan yang mereka pilih, sehingga peserta menjadi tenaga kerja yang kafa'ah (tenaga kerja cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan) hal ini dapat dilihat dari bab sebelumnya tentang pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yaitu 28 partisipan 100 % memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (skill) mereka.

Untuk itu di balai Latihan kerja semarang I selain dilatih keterampilan, peserta pelatihan dilatih tentang alibilities (kedisiplinan dan tanggung jawab dan kerjasama) dengan dilatihnya alibilities peserta lebih dapat menghargai waktu,

dapat meningkatkan kerja sama antara peserta, dan peserta menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik, sehingga peserta menjadi tenaga kerja yang himmatul-amal yaitu tenaga kerja yang memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu peserta yang mengikuti pelatihan datang tepat waktu bahkan sebelum pelatihan dimulai peserta sudah datang.

Amanah yaitu terpercaya dan dapat bertanggung jawab, dengan memiliki sifat amanah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Amanah diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu peserta secara sadar setiap pagi (sebelum pelatihan dimulai) dan setelah pelatihan selesai para peserta membersihkan dan merapikan ruang kelas atau pratikum tanpa disuruh..

a.) Jenis Pengembangan Sumberdaya Manusia

1. Pelatihan ditempat kerja

Merupakan metodologi pelatihan yang diterapkan ditempat kerja dengan mentransfer informasi pekerja yang ada, kompeten, dan berkualitas kepada pekerja yang terkini. Training ditempat kerja mencakup strategi peningkatan sumberdaya manusia yang tidak resmi dan memungkinkan calon tenaga kerjamemahami tugass mereka dan menyelesaikan dalam kehidupan nyata. Masa pelatihan ini biasanya dilakukan sesuai dengan ketetapan pihak tempat kerja

2. Pelatihan diluar tempat kerja

Pelatihan diluar pekerjaan ini bertujuan untuk bisa menambah pengetahuan serta kecakapan calon tega kerja sehingga mereka sehingga mereka bisa melaksanakan norma kerja dengan tepat. Diluar tujuan itu ada hal lain, khususnya untuk menciptakan pemikiran-pemikiran yang kreatif dan inovatif yang selanjutnya bisa dimanfaatkan di dalam lingkungan kerja. Ada dua jenis pelatihan diluar pekerjaan:

1. Simulasi, merupakan pelatihan pertama dengan peralatan atau mesin di lingkungan yang akurat.
2. Penyajian informasi, merupakan moderator memperkenalkan data dan informasi kepada yang wawancarai secara langsung atau lisan. Model yang

biasanya berlangsung adalah ceramah, presentasi, seminar, video atau yang lainnya.

Manfaat Pengembangan Sumberdaya Manusia

1.) Manfaat bagi Instansi atau Perusahaan

Program *training* serta program peningkatan sumber daya manusia memiliki tujuh keuntungan:

1. Dapat membangun efisiensi tenaga kerja institusi. Hal tersebut bisa terjadi karena tidak adanya penghambur-hamburan, karena ada kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan, peningkatan partisipasi antar unit kerja yang melakukan berbagai hal yang berbeda dan bukan hal-hal khusus, tercapainya tujuan suatu institusi sebagai hasil pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan sehingga institusi dapat bergerak secara keseluruhan yang terikat.
2. Terwujudnya hubungan kekeluargaan antara atasan dan bawahan, termasuk penguatan, komunikasi berbasis watak yang tumbuh secara utuh dari psikis ataupun realita, dan silih menghormati serta membagikan peluang potensial terhadap pegawai agar berperan dan berasumsi dengan imajinatif.
3. Pertimbangan bisa diputuskan dengan pesat mengingat wakilwakil yang dicakup merupakan pekerja yang bertanggung jawab sehingga tidak hanya diawasi atasan saat melakukan tugas fungsional.
4. Tanggung jawab sepenuhnya dari asosiasi dapat menimbulkan ekspansi semangat kepada perwakilan asosiasi.
5. Penggunaan gaya manajemen dan keterlibatan dapat membangkitkan pikiran terbuka.
6. Korespondensi yang lancar dan layak membuatnya lebih mudah untuk mengetahui pendekatan dan tugas hierarkis.

Rasa solidaritas dan hubungan keluarga dapat diwujudkan melalui kompromi praktis.

2.) Manfaat bagi karyawan

1. Memudahkan karyawan untuk memutuskan.
2. Memudahkan dalam menangani masalah yang dihadapi pekerja.
3. Faktor asimilasi dan faktor multivisional.

4. Meningkatkan keterampilan pekerja dan menjadikan mereka kekuatan pendorong untuk perbaikan lebih lanjut.
5. Dapat meningkatkan rasa percaya diri dengan mempersiapkan pegawai untuk menghadapi stress, konflik dan frustrasi.
6. Dengan informasi yang tersedia, para pegawai memiliki akses ke berbagai program pengembangan pribadi.
7. Peningkatan pemenuhan pekerjaan.
8. Menjadikan percaya diri yang lebih dan mengapresiasi diri sendiri atas pencapaiannya.
9. Derajat otonom pekerja semakin tinggi.

Pekerjan baru dikemudian hari dapat diselesaikan dengan lancar dan menghapus rasa takut.²⁹

B. Penerimaan Peserta Pelatihan

Berdasarkan analisis terkait dengan program-program yang ada di Balai pelatihan kerja Semarang I yang bertujuan agar dapat menambah kualitas sumberdaya manusia serta mendapatkan *softskill* melalui training agar bisa menjadi bekal untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri. Target program pelatihan ini diperuntukkan untuk para pencari kerja pengangguran, dengan memberikan pancingan melatih keterampilan agar memiliki keahlian dengan mengikuti pelatihan kerja yang disediakan Balai Latihan Kerja Semarang dengan berbagai macam program kejuruan yang ada. Aktivitas pelatihan kerja ini jadi salah satu tanggung jawab pemerintah kota Semarang ini Balai Latihan Kerja kota Semarang dibawah pimpinan dinas ketenaga kerjaan kota Semarang profinsi Jawa Tengah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di kota Semarang bisa dilaksanakan dengan baik melalui program-program yang telah disediakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

1. Sosialisasi

Balai Latihan Kerja Semarang adalah salah satu institusi milik pemerintah kota Semarang yang mempunyai tugas sebagai sebagai pengelola urusan pemerintah

²⁹ Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawara.

kota semarang. Biasanya dibagikan ketenaga kerjaan, sebagai mana Visi Misi Misi Kota semarang Dalam Membaangun Masyarakat Sejahtera Serta dengan hara[pan dapat mengurangi pengangguran yang ada dikota semarang. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala balai pelatihan kota semarang:

“ Dari kami tim BLK Semarang melakukan need analisys terlebih dahulu yaitu survey perusahaan ataupun instansi, Dimana nantinya kita akan melalukan pelatihan yang sesuai dengan kejuaraan tersebut, supaya lebih optimal dalam menyalurkan tenaga kerja, Adapun kita biasanya mensosialisasikannya melalui pemberian informasi ke kecamatan-kecamatan, Sekolah SMA atau sederajat dani sosmed.dalam pemberitahuan tersebut menjelaskan bahawa Balai Pelatihan Kerja Semarang I akan Menselenggarakan Pelatihan, dengan ketentuan pendaftaran yang sudah dicantumkan”

Dari hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa pihak balai Latihan kerja semarang I melakukan analisis terlebih dahulu ke Perusahaan maupun instansi untuk mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh Lembaga tersebut. Selanjutnya Balai Pelatihan kerja Semarang akan memberikan surat pemberitahuan ke kecamatan dan SMA setingkat bahwa akan diadakannya program pelatihan kerja di Balai Pelatihan kerja Semarang I dengan harapan pihak kecamatan dapat menginformasikannya, selain itu juga Balai Pelatihan kerja Semarang I juga menginfokan diadakannya pelatihan melalui akun Sosisal media antara lain melauai Facebook, instalgram Maupun sosial media lainnya.

2. Penerimaan Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan yang akan mendaftar pelatihan sesuai bakat dan minatnya akan melauai beberapa sesi antara lain pengumpulan berkas, ujian tertulis serta interview, dan yang terakhir pengumuman hasil seleksi yang akan lolos ketahan pelatihan. Dilanjutkan mereka akan mendapatkan modul pelatihan, alat tulis, dan kaos identitas pelatihan.

Tujuan diadakannya program pelatihan ini antara lain untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan keterampilan serta pengembangan produktivitas tenaga kerja, dengan mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja semarang, harapannya untuk pencari kerja mempunyai kualitas serta kreativitas. Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, Balai Latihan

Kerja Kendal melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja sebelum memasuki dunia kerja. Sebagaimana disampaikan ketua balai pelatihan kerja :

“Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan skill dari peserta sebelum memasuki dunia kerja, dan kita juga bekerjasama dengan beberapa perusahaan, jadi tidak menutup kemungkinan nantinya jika perusahaan-perusahaan tersebut membutuhkan tenaga kerja, dari peserta pelatihan nantinya juga bisa ditarik ke perusahaan tersebut.”

Menurut hasil wawancara diatas bisa diketahui jika dengan dilaksanakannya program pelatihan kerja ini yaitu untuk meningkatkan *skill* dari para peserta pelatihan dengan memberikan keahlian kepada peserta pelatihan supaya bisa jadi bekal buat masuk ke dalam dunia kerja.

B. Pelaksanaan

1. Penyampaian Materi Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja dibalai Latihan kerja semarang berlangsung dari tahun ketahun dimasing-masing keahlian, Pelaksanaan suatu program pelatihan tidak lepas dari banyak hal yang terjadi selama pelaksanaan program pelatihan. Beberapa diantaranya mengintegrasikan faktor koordinasi yaitu kegiatan unit kerja atau unit organisasi tersebut. Bagaimana suatu organisasi menyelesaikan semua tugas organisasi sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuannya. Koordinasi berfungsi untuk kelancaran operasional seluruh organisasi. Koordinasi memegang peran utama dalam menentukan pengalokasian peran, otoritas, serta kewajiban.

2. Evaluasi Pelatihan Balai Latihan Kerja

Setelah dilakukannya pelatihan, pihak Balai Latihan Kerja melakukan evaluasi terhadap program dan materi yang diberikan kepada para peserta pelatihan, agar nantinya dapat lebih baik lagi dalam melakukan pelatihan. Dimana akan dilakukannya evaluasi setelah dilaksakannya pembelajaran pelatihan. Serta melaporkannya selururuh kegiatan kegiatan pelatihannya.

C. Dampak Pengetahuan

1. Peningkatan Skill

Dampak Pelatihan Kerja Semarang Untuk meningkatkan Kualitas Sumber daya manusia yaitu dengan cara memberi pelatihan untuk Masyarakat yang ingin lebih maju, terutama bagi mereka yang baru lulus SMA maupun bagi Masyarakat yang belum memiliki pekerjaan serta Tengah mencari pekerjaan tetapi keterampilan yang dipunyai kurang memadai dalam dunia kerja serta anak-anak yang putus sekolah melalui instansi balai pelatihan kerja ini pemerintah kota Semarang menghadirkan beberapa program-program pelatihan kerja. Karena pelatihan kerja adalah hak semua pekerja untuk meningkatkan dan memajukan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara dengan ketua balai pelatihan kerja Semarang menjelaskan bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan seperti ini sangat membantu khususnya untuk pengangguran dalam mencari pekerjaan. Sehingga dapat menjadi nilai tambahan untuk kemampuannya baik itu soft skill maupun hard skill.

2. Meningkatkan pengetahuan tentang jenis pekerjaan

Dampak pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan yang sebelumnya belum pernah di dapat oleh peserta pelatihan maupun yang sudah pernah dapat tetapi ingin mengembangkan dengan lebih dalam lagi sehingga mereka akan dapat mendapatkan pengetahuan tentang berbagai macam jenis pekerjaan selain *skill* yang sudah dikuasai ataupun dimiliki sebelumnya.

D. Dampak Ekonomi

Dampak adanya pelatihan kerja sangat berpengaruh sekali karena dengan adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan, dalam memberikan motivasi dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerjanya, dengan meningkatnya skill yang dimiliki seseorang dengan harapan bisa membangun bisnis usaha atau bekerja sebagai karyawan dengan begitu perekonomian keluarga juga akan meningkat.

1. Terbukanya Kesempatan Kerja

Dampak ekonomi yang didapat selama menjalani pelatihan di Balai Latihan Kerja Semarang sangat dirasakan oleh peserta dan juga alumni pelatihan karena adanya pendampingan dari pihak balai pelatihan kerja dalam menyalurkannya tenaga kerja, dikarenakan pihak BLK Semarang bekerja sama Dengan berbagai Instansi maupun

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja baik itu dalam negeri maupun luar negeri. 2. Terbukanya Kesempatan Berwirausaha

Setelah selesai mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Semarang para alumni selain mendapatkan kesempatan kerja juga bisa berwirausaha sendiri dengan bekal yang sudah diberikan oleh pihak Balai Pelatihan Kerja.

Adapun dampak positif lainnya antara lain:

1. Mempermudah kehidupan manusia

Pembangunan ekonomi berdampak pada kemudahan manusia di kehidupan. Contoh, dengan adanya layanan transportasi umum, masyarakat lebih mudah melakukan mobilitas atau berpindah dari satu tempat ke tempat lainnya. Saat internet belum ada, penyebaran ilmu dan pengetahuan sifatnya sangat terbatas. Saat ini, manusia lebih mudah dalam mencari pengetahuan hingga mengeksplor kemampuan demi kemajuan kehidupannya.

2. Kesempatan kerja meningkat

Adanya pembangunan ekonomi juga akan membuat lapangan kerja ikut meningkat. Produksi barang dan layanan yang besar memerlukan peran sumber daya manusia. Kesempatan kerja akan ikut meningkat demi menaikkan taraf hidup manusia. Lowongan pekerjaan di berbagai bidang bisa diperoleh dengan mudah. Bahkan, seiring dengan naiknya pembangunan ekonomi, bermunculan juga berbagai bidang pekerjaan yang tidak pernah ada sebelumnya, misalnya saja seperti *software engineer*, *cyber security*, dan banyak lagi.

3. Taraf hidup meningkat

Besarnya kesempatan kerja pasti berdampak pada membaiknya taraf hidup masyarakat. Contohnya, di daerah Qatar sebelum ditemukannya minyak bumi, negara tersebut dulunya memiliki masyarakat yang hidup nomaden dengan ekonomi menengah ke bawah. Setelah pembangunan ekonomi di sektor minyak bumi dilakukan, perubahan taraf hidup pun terjadi.

Bahkan menurut Weil, di sebagian besar dunia telah mengalami peningkatan standar hidup yang belum pernah terjadi sebelumnya dengan adanya

pembangunan ekonomi. Di Jepang, angka harapan hidup orang yang lahir di tahun 1880-an adalah 35 tahun. Bandingkan dengan saat ini dimana harapan hidup di Jepang telah mencapai 83 tahun. Sementara itu, dulu di Amerika Serikat, untuk membeli lemari es, seseorang rata-rata harus bekerja selama 333 jam. Saat ini, lemari es dapat dibeli hanya dengan bekerja selama 66 jam saja.

4. Tidak ada kelangkaan barang

Pembangunan ekonomi memang menjadikan produksi barang menjadi lebih banyak. Selain itu, pembangunan ekonomi juga akan membuka sektor perdagangan yang lebih bebas pula. Hal inilah yang menjadikan barang konsumsi menjadi lebih banyak tersedia. Sangat jarang kelangkaan kebutuhan pokok seperti beras misalnya. Memang kadang kelangkaan terjadi, akan tetapi bukannya disebabkan oleh penghentian produksi, melainkan karena faktor lain seperti politik hingga permainan harga.

5. Siap bersaing di era Globalisasi

Ekonomi yang bertumbuh membuat sebuah negara siap bersaing di era globalisasi. Negara menjadi lebih terbuka terhadap sektor investasi asing, ekspor-impor, dan perjanjian kerja sama. Semakin hari, persaingan ekonomi global akan terus meningkat. Adanya pembangunan ekonomi akan menjadikan negara tidak kaget lagi menghadapi era globalisasi.

Dalam kaitannya efektivitas dan peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dianalisis dengan menggunakan teori fungsional structural Parsons, antara lain:

a. Adaptasi (Adaptation)

Adaptasi merupakan bentuk penyesuaian system dari lingkungan baru, dan menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhannya. Dalam hal ini peran BLK dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan yang berlandaskan kompetensi dan berbasis masyarakat serta meningkatkan relevansi kualitas dan kuantitas pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan-perusahaan saat ini. Selain hal tersebut Balai Latihan Kerja juga

memberikan pelayanan yang prima dan mutu pelatihan dengan fasilitas yang memadai dan layak selaras dengan standar nasional.

b. Pencapaian Tujuan (Goal Attainment)

Pencapaian tujuan ini adalah bentuk dari yang melindungi serta memfasilitasi kesepakatan yang telah ditentukan sesuai tujuan awal. Balai Latihan Kerja mempunyai dua tujuan, yang pertama Meningkatkan sumber daya manusia dengan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, dan yang kedua meningkatkan kualitas pelatihan dan keterampilan serta pengembangan produktivitas tenaga kerja

c. Integrasi (Integration)

Integrasi merupakan sistem yang mengatur dan memelihara hubungan hingga menjadi fungsional. Dalam hal ini peneliti berkoordinasi dengan pihak Balai Latihan Kerja Semarang I, peserta pelatihan, alumni pelatihan, dan instruktur Balai Latihan Kerja Kendal agar mengetahui peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada supaya penelitian bisa berjalan dengan lancar.

d. Latensi (*Latency*)

Dalam perihal ini peneliti menerapkan pemeliharaan pola dengan cara melakukan koordinasi dengan pihak Balai Latihan Kerja Semarang, Instruktur pelatihan, dan juga peserta pelatihan untuk mengetahui dan mengevaluasi dari pelatihan yang telah dilakukan.

Peran balai Latihan kerja Semarang I Peran Balai Latihan kerja Semarang 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 tenaga kerja. Sejalan dengan visi, misi, tugas dan fungsinya peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dilihat secara berhasil atau tidak (sudah berjalan efektif atau belum efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja) dengan melihat dari peran BLK yaitu : 1. Memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah. Peran balai Latihan kerja Semarang dalam memberikan kursus atau pelatihan

terhadap angkatan kerja yang putus sekolah walaupun pihak Balai Latihan Kerja Semarang I memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah belum sepenuhnya berjalan efektif. Sepertinya yang dijelaskan di bab III bahwa efektivitas dapat dikatakan berhasil jika suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.¹⁰⁵ Efektivitas peran Balai latihan kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan Balai latihan kerja guna mencapai target tepat pada waktunya. Efektivitas peran Balai Latihan Kerja dikatakan berhasil jika peran BLK telah mencapai target.

2. Memberikan keterampilan dalam berbagai kejuruan. Peran Balai latihan kerja dalam memberikan keterampilan dalam berbagai kejuruan. Menyediakan fasilitas belajar seperti penyediaan alat tulis kantor, penyediaan tenaga pengajar, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan. Peran Balai Latihan kerja Semarang I dalam menyediakan fasilitas belajar seperti penyediaan alat tulis kantor, penyediaan tenaga pengajar, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan. Sudah berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari hasil penyediaan fasilitas belajar seperti ATK, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan diberikan merata kepada seluruh peserta Balai Latihan Kerja Semarang I, seluruh peserta di Balai Latihan kerja Semarang I diberikan ATK secara gratis, disediakan kurikulum yang sesuai dengan standar kompetensi kejuruan masing-masing.

3. Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha. Peran Balai latihan kerja dalam memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha bisa dikatakan belum efektif secara maksimal mereka bekerja sendiri atau bekerja dalam industri, dari pihak Balai Latihan kerja juga bekerja sama dengan instansi public maupun Perusahaan yang sudah bekerja sama, maka dari pada itu mereka sebelum lulus dari Balai pelatihan akan ditawarkan bekerja di instansi maupun Perusahaan. Diharapkan keefektifannya dalam hal memberikan skill keahlian dapat tersalurkan. Oleh karena itu kita bisa melihat Efektivitas peran Balai latihan kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan Balai latihan kerja guna mencapai target tepat pada waktunya,

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

a. Implementasi program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Semarang I dimulai dengan melakukan *training need analysis* terlebih dahulu ke perusahaan maupun instansi-instansi dan sekitarnya. Tujuannya untuk mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh pihak ketiga tersebut. Setelah tahu apa yang dibutuhkan dari pihak ketiga Balai Latihan Kerja Kendal mengirimkan surat edaran bahwa akan diadakan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Semarang ke kecamatan, SMA sederajat. Selain itu Balai pelatihan Kerja Semarang juga menginformasikan melalui surat edaran melalui sosial media diantaranya Facebook, Instagram, maupun sosial media lainnya. Setelah sesi pendaftaran dibuka dilanjutkan dengan uji tertulis serta wawancara kepada calon kandidat pelatihan. Setelah selesai tes tertulis dan wawancara calon peserta pelatihan menunggu pengumuman peserta yang lolos seleksi untuk mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Semarang I.

b. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa disimpulkan jika program pelatihan kerja yang diterapkan Balai Latihan Kerja Semarang I berlangsung dengan baik, dibuktikan dengan para peserta dan alumni setelah mendapatkan pelatihan *skill* dan keterampilan semakin meningkat sebagai modal untuk terjun ke dunia kerja atau dunia usaha. Bahkan setelah selesai mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja, mereka mendapatkan pekerjaan

yang cocok dengan minat mereka. Jadi kedudukan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat efektif.

B. Saran

Peneliti memiliki saran agar pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal dapat berjalan lebih baik lagi untuk kedepannya:

1. Penerapan pelatihan yang di berikan oleh Balai Latihan Kerja Kendal telah dialokasikan dengan baik untuk meningkatkan sumber daya manusia dan oleh karena itu disarankan agar Balai Latihan Kerja Kendal terus memberikan pelatihan yang lebih kompeten, agar nantinya dapat disiapkan tenaga kerja yang produktif, mandiri, serta sanggup bersaing di dunia kerja yang dibutuhkan.
2. Besaran kuota partisipan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal mesti ditambah lagi mengingat rasio kerja yang cenderung mengalami hambatan setiap tahun.

DAFTAR PUSTAKA

Maesyarah, Ami Ade. *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (Blk) Kalianda)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2018.

Firmansyah, Gama. *Efektivitas Pelaksanaan Program Upt Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*. Diss. IAIN Ponorogo, 2021.

Multazima, Imarotus Shohiya. "Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan dalam Melaksanakan Pelatihan Keterampilan (Studi Kasus pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 10.1 (2021): 21-24.

Bhakti, Nadia Ayu, I. Istiqomah, and S. Suprpto. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia Periode 2008-2012." *Jurnal ekonomi dan keuangan* 18.4 (2012): 452-469.

Sinta Fitriana Dewi pengaruh pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi PT. Bumi Sarana Maju Surakarta dalam skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negri Surakarta, 2018), hml 35

Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean , Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2020), Vol4 hal 203

Aditya p. ishak, Agus S. Soegoto, Irvan Trang, ” ENVIRONMENTAL WORK, TRAINING AND DEVELOPMENT EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT.

ASURANSI JIWASRAYA MANADO” (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016),vol 4 hal 595

Ari Fadzilah, ““Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan”(Semarang: Universitas Diponegoro, Semarang2006)vol 3 hal. 20

Meisari, Etri. *PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA GUNA PENAGULANGAN PENGANGGURAN KOTA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi: Pada UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Pada Tahun 2011-2015)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2017.

Multazima, Imarotus Shohiya. "Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan dalam Melaksanakan Pelatihan Keterampilan (Studi Kasus pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 10.1 (2021): 21-24.

Desi permata sari, Olandari Mulyadi, Ai Elis Karlida “*implementasi transaksi ppenjualan menjadi laporan keuangan*”(padang,Cv gita lentera,2023) hal 16

Guntur, S. (2004). *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan* . Jakarta: Balai Pustaka.

Yulzain, F. d. (2019). EFEKTIVITAS UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI UPTD

BLK KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 12-19.

Ni Luh Putu Yulianti,S.E.”*pengantar Administrasi Bisnis*”Padang: Cv Gita Lentera.2024, hal 39

Monica Feronica Bormasa,S.Sos.,M.Si”*kepemimpinan dan efektifitas kerja*”Banyumas: Cv Pena Persada 2022