MANAJEMEN PELATIHAN
BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOMUNITAS
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:
IMAN PRASTIO
NIM: 1817201103

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iman Prastio

NIM 1817201103

Jenjang : S-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 27 Mei 2022

Saya yang menyatakan,

Iman Prastio

NIM. 1817201103

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**MANAJEMEN PELATIHAN
BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOMUNITAS
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran
Kabupaten Banyumas)**

Yang disusun oleh Saudara **Iman Prastio NIM 1817201103** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat** tanggal **24 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji	Sekretaris Sidang/Penguji
Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.	Shofiyullon, M. H. I
NIP. 19730921 200212 1 004	NIP. 19870703 201903 1 004

Pembimbing/Penguji

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 19731014 200312 1 002

Purwokerto, 24 Juni 2022
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Iman Prastio NIM. 1817201103 yang berjudul:

MANAJEMEN PELATIHAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOMUNITAS DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum. Wr.Wb.

Purwokerto, 27 Mei 2022

Pembimbing,

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I

NIP. 19731014 200312 1 002

MANAJEMEN PELATIHAN
BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOMUNITAS
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)

Iman Prastio
NIM. 1817201103

E-mail: imanprastio99@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Adanya UPT BLK di setiap kabupaten dirasa kurang mencangkup semua lini masyarakat, menjadi salah satu alasan adanya program bantuan BLK Komunitas. BLK Komunitas merupakan program baru yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Sebagai sebuah lembaga baru, tentunya masih harus pintar dalam beradaptasi. Darun Najah merupakan satu-satunya BLK Komunitas yang menjadi perhatian Pemerintah Daerah dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kantor Cabang Purwokerto untuk memberikan modal dalam mengembangkannya. Selain itu, upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tetap disesuaikan dengan prinsip ekonomi yang berlandaskan syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen POAC yang ada di BLK Komunitas Darun Najah. Jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada semua pengurus BLK Komunitas Darun Najah dan sebagian alumninya. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, dengan menyajikan data yang kemudian ditarik kesimpulan. Teknik pemeriksaan data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi.

Manajemen POAC yang diterapkan oleh BLK Komunitas Darun Najah masih tergolong baik, meskipun baru berdiri pada tahun 2020. Namun dalam hal *controling* kepada para alumni pelatihan belum sepenuhnya sukses, karena masih banyak output pelatihan yang belum mendapatkan pekerjaan ataupun membuka usaha sendiri. Instruktur, bahan ajar, sarana dan prasarana yang disediakan, semuanya sudah sesuai dengan standar. Nilai-nilai keislaman juga tidak hilang dalam proses pelatihan. Seperti halnya motivasi keagamaan oleh Kyai Slamet, selain itu juga diajarkan ilmu-ilmu interpreneurship yang berlandaskan pada nilai agama. Mengajarkan pentingnya beribadah secara *on-time* diadopsi untuk saling mengingatkan dalam hal kedisiplinan. Peserta dibekali untuk tidak hanya fokus pada kepentingan dunawi saja, melainkan juga memikirkan urusan akhirat.

Kata kunci: Manajemen POAC, BLKK, Kualitas Sumber Daya Manusia

TRAINING MANAGEMENT
OF COMMUNITY WORK TRAINING CENTERS (BLK)
IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES
IN SHARIA ECONOMIC PERSPECTIVE (Case Study of Darun Najah Community BLK, Kembaran District, Banyumas Regency)

Iman Prastio
NIM. 1817201103

E-mail: imanprastio99@gmail.com

Department of Islamic Economics, Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic University (UIN) Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

The existence of UPT BLK in each district is deemed insufficient to cover all lines of society, which is one of the reasons for the existence of the Community BLK assistance program. Community BLK is a new program issued by the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. As a new institution, of course, it still has to be smart in adapting. Darun Najah is the only Community BLK that is of concern to the Regional Government and the Bank Indonesia Representative Office Purwokerto Branch to provide capital in developing it. In addition, efforts to improve the quality of human resources are still adjusted to sharia-based economic principles.

This study aims to determine the implementation of POAC management in the Darun Najah Community BLK. The type of research is qualitative research with descriptive analysis approach. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. Interviews were conducted with all BLK members of the Darun Najah Community and some of its alumni. Data analysis was carried out by data reduction, by presenting the data and then drawing conclusions. The technique of examining the data in this study used the triangulation method.

The POAC management implemented by the Darun Najah Community BLK is still relatively good, even though it was only established in 2020. However, in terms of controlling the training alumni it has not been completely successful, because there are still many training outputs that have not found jobs or opened their own businesses. Instructors, teaching materials, facilities and infrastructure provided are all up to standard. Islamic values are also not lost in the training process. As well as religious motivation by Kyai Slamet, besides that, entrepreneurship is also taught which is based on religious values. Teaching the importance of worship in a on-time manner is adopted to remind each other in terms of discipline. Participants are equipped to not only focus on worldly interests, but also think about the affairs of the hereafter.

Keywords: POAC Management, BLKK, Quality of Human Resources

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada surat keputusan bersama antara menteri agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba’	B	Be
ت	ta’	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha’	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Źal	Ź	ze (dengan titik diatas)
ر	ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ďad	Ď	de (dengan titik di bawah)

ط	ţa’	Ţ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ża’	Ż	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	W
ه	ha’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	ya’	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

مُتَعَدِّدَة	Ditulis	*muta’addidah*
عِدَّة	Ditulis	*‘iddah*

Ta’ Marbūţah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h

حكمة	Ditulis	*Ĥikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya)

1. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة ألولياء	ditulis	*Karāmah al-auliyā*

2. Bila *ta'* marbūţah hidup atau dengan harakat, fatĥah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	ditulis	*Zakāt al-fiţr*

B. Vokal Pendek

ـَ	Fatĥah	ditulis	A
ـِ	Kasrah	ditulis	I
ـُ	d'ammah	ditulis	U

C. Vokal Panjang

1	Fatĥah + alif	ditulis	Ā
	جاهلية	ditulis	*jāhiliyah*
2	Fatĥah + ya' mati	ditulis	Ā
	تنسى	ditulis	*tansā*
3	Kasrah + ya' mati	ditulis	Ī
	كرمي	ditulis	*karīm*
4	D'ammah + wawu mati	ditulis	Ū
	فروض	ditulis	*furūd'*

D. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati	ditulis	Ai
	بينكم	ditulis	*Bainakum*
2	Fathah + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	*qaul*

E. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	*a'antum*
أعدت	ditulis	*u'iddat*
لئن شكرت	ditulis	*la'in syakartum*

F. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	ditulis	*al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya.

السماء	ditulis	*as-Samā'*
الشمس	ditulis	*asy-Syams*

G. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	*zawī al-furud*
اهل السنة	Ditulis	*ahl as-Sunnah*

MOTTO

"Tidak usah pusing kesana kemari mencari solusi, bersyukurlah, sebab di dalam syukur ada taqwa, di dalam taqwa ada solusi"

(Romo K.H Ahmad Rofiq Masykur)

"Menunda sesuatu akan berpotensi untuk ditinggalkan"

(Iman Prastio)

PERSEMBAHAN

Dengan cinta dan beribu-ribu rasa syukur, serta ketulusan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Pahlawan kehidupan yang sangat berjasa, tentunya saya cintai, sayangi, dan saya ta'dzimi, yaitu kedua orang tua saya Ibu Sobingah dan Bapak Muflikhun yang selalu mengiringi perjuangan langkah penulis. Perjuangan lahir, batin dan juga do'a yang selalu ditengadahkan kepada-Nya demi kesuksesan penulis. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan, umur panjang, rezeki, dan juga keberkahan dalam hidupnya. Aamiin.
2. Diri saya sendiri, terimakasih sudah bisa berjuang sampai saat ini.
3. Keluarga besar dari Ibu dan Bapak, terimakasih atas iringan do'a dan dukungan kepada penulis berupa apapun.
4. Hormat ta'dzim kepada Abah Dr. K.H Nasrudin, S.Ag., M.Ag., Umi Hj. Durotun Nafisah, S.Ag., M.Si., Abah K.H Ahmad Rofiq Masykur, berserta seluruh dzuriahnya yang telah memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan kepada penulis.
5. Salam ta'dzim kepada dosen-dosenku atas semua ilmu yang telah diberikan selama menimba ilmu di UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto, khususnya teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah C Angkatan 2018, teman-teman organisasi yang sudah membantu, memberikan motivasi, tempat berkeluh kesah, tempat keceriaan, dan juga teman disaat suka, duka selama di kampus sehinggan terwujud skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, ungkapan rasa syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, dzat yang kasih-Nya ibarat samudera tak bertepi dan cinta-Nya ibarat sungai tak berujung, atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)", untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan pada sang pemimpin legendaris dunia Nabi Muhammad SAW, pengukir peradaban terbaik sepanjang sejarah hidup manusia. Atas perjuangan beliau, sahabat-sahabat beliau dan pejuang Islam lainnya, pada detik ini kita umat-Nya masih bisa merasakan indahnya persaudaraan antar sesama. Pada detik ini pun masih bisa menikmati indahnya perjuangan, pergerakan dan totalitas. Perjuangan dan pergerakan untuk terus bisa bermanfaat untuk orang lain. Totalitas dalam berkarya dan menjalankan segala amanah yang telah di tanggungjawabkan kepada kita selaku umat-Nya.

Dengan selesainya penelitian ini pastinya tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M., Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Mahardika Cipta Raharja, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
8. Dr. Ahmad Dahlan, M.Si., selaku Dosen Pembimbing, terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Segenap Staff Administrasi Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Kedua orang tua tercinta, Ibu Sobingah dan Bapak Muflikhun, keluarga besar Ibu dan Bapak, serta Kyai-kyaiku. Terimakasih atas perjuangan, doa, dan dukungannya.
12. Kawan-kawan santri Pondok Pesantren Fatkhul Muin Purwokerto khusunya Muhammad Nurhuda Awalun, terimakasih sudah menjadi sahabat setiap saat, sudah mau direpotkan selama kita bersama.
13. Kyai Slamet, dan segenap jajaran kepengurusan BLK Komunitas Darun Najah, beserta alumninya. Terimakasih telah bersedia saya repotkan selama proses skripsi ini.
14. Sahabat yang sekaligus menjadi keluargaku Septi, Asep, Nida, dan Dina (SAND). Terimakasih sudah menjadi sahabat segala suasana bahkan sudah menjadi rumah, terimakasih juga sudah menerima aku apa adanya.
15. Teman kelas, teman organisasi, dan teman satu kepanitiaan apapun itu terimakasih atas ilmu dan pengalamannya, terkhusus kepada BI Purwokerto dan teman-teman GenBI Purwokerto.

16. Semua kakak tingkat yang sering saya repotkan, terimakasih banyak. Semoga selalu menjadi orang yang bermanfaat bagi semuanya.
17. Dan semua pihak yang telat membantu penulis, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak.

Semoga semua partisipasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapatkan amal balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari betul bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu juga penulis terbuka dengan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah SWT agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita selalu berada di jalan yang diridhoi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 27 Mei 2022
Saya yang menyatakan,

Iman Prastio
NIM. 1817201103

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**

ABSTRAK ..... **v**

ABSTRACT ..... **vi**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **vii**

MOTTO ..... **xi**

PERSEMBAHAN ..... **xii**

KATA PENGANTAR ..... **xiii**

DAFTAR ISI ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Definisi Operasional 6
C. Rumusan Masalah 8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
E. Kajian Pustaka 9
F. Sistematika Pembahasan 15

BAB II LANDASAN TEORI **17**

A. Manajemen Pelatihan BLK Komunitas 17
B. Manajemen Sumber Daya Manusia 30
C. Landasan Teologis 47

BAB III METODE PENELITIAN **57**

A. Jenis Penelitian 57
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 57
C. Subjek dan Objek Penelitian 58
D. Sumber Data 58
E. Teknik Pemilihan Informan 59
F. Teknik Pengumpulan Data 59
   1. Wawancara 60
   2. Observasi 60

3. Dokumentasi 61
G. Teknik Analisis Data 61
1. Analisis Sebelum Di Lapangan 61
2. Analisisi Data Di Lapangan 61
H. Uji Keabsahan Data 62

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 64

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 64
1. Sejarah dan Profil BLK Komunitas Darun Najah 64
2. Struktur Pengurus BLK Komunitas Darun Najah 66
3. Visi dan Misi BLK Komunitas Darun Najah 66
4. Tugas dan Fungsi BLK Komunitas Darun Najah 66
5. Jenis Program Latihan BLK Komunitas Darun Najah 67
6. Peserta Latihan BLK Komunitas Darun Najah 67
B. Implementasi Manajemen Pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah 68
1. Perencanaan Program Pelatihan (*Planning)* 70
2. Perkembangan Bentuk Program Pelatihan (*Organizing)* 71
3. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan (*Actuating)* 72
4. Pengawasan dan Evaluasi (*Controlling)* 72
C. Manajemen Pelatihan BLK Komunitas Darun Najah Dalam Mengelola Lulusan (*Output*) 73
D. Manajemen Pelatihan BLK Komunitas Darun Najah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia 78
E. Analisis Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Manajemen Pelatihan BLK Komunitas Darun Najah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia 85

BAB V PENUTUP 89

A. Kesimpulan 89
B. Saran 90

DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN-LAMPIRAN 99

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 123

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Penduduk Berusia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Selama Satu Minggu Yang Lalu Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Banyumas, 2020

Tabel 2 Penduduk Berusia 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Dan Jenis Kegiatan Selama Satu Minggu Yang Lalu Di Kabupaten Banyumas, 2020

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Dasar Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahap TNA

Gambar 2 Skema Dasar Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahap Rekrutmen Dan Seleksi

Gambar 3 Skema Dasar Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahap Pelaksanaan Dan Pelatihan

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal

Lampiran 5 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif

Lampiran 6 Surat Rekomendasi Ujian Munaqosyah

Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah cerminan dari proses panjang yang menggambarkan indikator keefektivan kinerja pemerintahan dibawah kepemimpinan presiden beserta kabinetnya yaitu kondisi perekonomian Indonesia saat ini. Setidaknya terdapat aspek pemerataan atau bahkan pertumbuhan pendapatan, produk domestik bruto, rasio hutang, inflasi, lapangan kerja, dan pengangguran. Kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dalam jumlah memadai dan tersebar diseluruh wilayah Indonesia akan menjadikan negara yang kuat dari segi ekonomi dan menjadi negara dengan perekonomian bagus di masa yang akan datang. Menurut Todaro ada tiga komponen atau faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, ketiga komponen tersebut diantaranya yaitu peralatan fisik, akumulasi modal yang mencangkup semua jenis investasi baru yang ditanamkan pada tanah, dan modal atau sumber daya manusia, pertumbuhan penduduk pada tahun selanjutnya yang akan memperbanyak jumlah akumulasi capital dan kemajuan teknologi (Patta Rapanna & Zulfikry Sukarno, 2017: 8).

Tenaga kerja sebagai pelaku kegiatan ekonomi mempunyai peran dan kedudukan penting dalam pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas akan mendorong pertumbuhan ekonomi negara. Namun rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia saat ini akan menghambat pertumbuhan ekonomi negara, hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat pengetahuan tenaga kerja. Sesuai yang disampaikan Muhadjir Effendy, Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan (Menko PMK), bahwa sumber daya manusia di Indonesia berkualitas rendah yakni 54 persen dari usia produktif 18 sampai 65 tahun (Sulaiman, 2020). Tercapai adanya pertumbuhan dan pembangunan ekonomi jelas dibutuhkannya tenaga kerja yang mempunyai *skill* atau kemampuan khusus sesuai bidang keilmuannya, dengan kata lain perlu adanya pendidikan dan keterampilan lebih yang dimiliki tenaga kerja sebagai faktor penunjang berhasilnya pembangunan ekonomi negara.

Fenomena nyata menunjukan bahwa Provinsi Jawa Tengah mengalami kenaikan angka pengangguran, terlebih semenjak adanya panndemi covid-19. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam (Saputra, 2021) jumlah pengangguran di Jawa Tengah saat ini mencapai 1.214.342 orang, atau sekitar 6,48% dari jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah pada tahun 2020 yang mencapai 18.751.277 orang. Jumlah tersebut meningat sekitar 2,04% disbanding pada tahun 2019 atau sebelum adanya pandemic covid-19 berlangsung, dimana tingkat pengangguran yang ada di Jawa Tengah sekitar 4,44% dari total angkatan kerjanya. Sementara di Kabupaten Banyumas sendiri menempati urutan ke-5 dengan angka pengangguran tinggi yakni mencapai 52.689 jiwa

Tabel 1
Jumlah Penduduk Berusia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Selama Satu Minggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Banyumas, 2020

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	534797	342758	877555
Bekerja	501701	323795	824866
Pengangguran Terbuka	33726	18963	52689
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	93.69	94.47	94.00
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	81.78	51.74	66.66
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6.31	5.53	6.00

Sumber: BPS Kabupaten Banyumas

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebagai indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja tidak terserap oleh pasar kerja. TPT pada tahun 2019 sebesar 36.536 jiwa sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 52.689 jiwa. Dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu satu tahun TPT meningkat sebesar 16.153 jiwa. Perbandingan TPT laki-laki dan perempuan pada tahun 2019 sampai tahun 2020 cukup berbeda jauh, dimana TPT laki-laki mengalami kenaikan sebesar 12.772 jiwa sedangkan TPT perempuan hanya naik sebesar 3.411 jiwa.

Tabel 2

Penduduk Berusia 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan Selama Satu Minggu yang Lalu di Kabupaten Banyumas, 2020

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	Angkatan Kerja				Jumlah Angkatan Kerja	Persentase Bekerja Terhadap Angkatan Kerja
	Bekerja	Pengangguran		Jumlah		
		Pernah Bekerja	Tidak Pernah Bekerja			
≤ Sekolah Dasar	394384	10 072	2 086	12 158	406 542	97,01
Sekolah Menengah Pertama	160 420	7 460	2 888	10 348	170 768	93,94
Sekolah Menengah Atas	194452	13 953	11 190	25 143	219 595	88,55
Perguruan Tinggi	75 610	3 189	1 851	5 040	80 650	93,75
Jumlah	824866	34 674	18 015	52 689	877 555	94,00

Sumber: BPS Banyumas

Dari tabel 2 di atas, diketahui bahwa di Kabupaten Banyumas jumlah total pengangguran tahun 2020 meningkat jika dibanding tahun 2019 yang hanya 36.536 jiwa. Tahun 2020 TPT tertinggi masih didominasi masyarakat dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, sedangkan TPT terendah ada pada lulusan jenjang perguruan tinggi. Data tersebut data terakhir yang diinput oleh BPS Kabupaten Banyumas.

Ada beberapa hal yang perlu disiapkan sebelum memasuki dunia pekerjaan, salah satunya yaitu adanya pelatihan dan pemberian pembelajaran kepada calon tenaga kerja yang siap bekerja agar mampu meningkatkan keahlian khusus sehingga dapat bersaing dan dengan mudah memasuki dunia kerja. Menurut Henry Simamora pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindaklanjuti hal tersebut dengan pengadaan training (Martina & Syarifuddin, 2014).

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia sebagai aset penting dalam kehidupan yang memliki kekuatan pokok dan penggerak utama dalam pengolahan sumber daya alam (*resources)* yang ada di dunia, oleh karena itu perlu adanya pengelolaan yang baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai pemanfaatan sejumlah individu guna mencapai tujuan organisasi (Azhari & Wicaksono, 2017). Pengelolaan ini meliputi serangkaian seleksi, penarikan, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan membantu menjembatani kesenjangan antara kinerja karyawan dan tujuan strategis organisasi.

Sumber daya manusia berkualitas dalam perspektif ekonomi syariah adalah seorang yang memiliki ilmu pengetahuan, harus melakukan pekerjaan dengan kondisi baik dan sesuai ketentuan yang ada. Ekonomi syariah mewajibkan umat manusia untuk bekerja agar penghasilannya dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Dalam pandangan islam, kualitas sumber daya manusia tidak hanya pada kualitas intelektual *(intelligence quotient)* melainkan juga kualitas mental *(emotional quotient)* dan kualitas spiritual *(spiritual quotient)* (Muhyiddin dkk, 2020: 99). Ketiganya harus berjalan beriringan. Keeratan ketiga kecerdasan tersebut akan membentuk manusia yang berwatak, cakap, pintar, berjiwa entrepreneur dan kompetitif. Kualitas sumber daya manusia tentu saja tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani dan spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa.

Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tidak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tidak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Tarmidzi Taher kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan (Haluty, 2014). Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan

membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut perspektif Ekonomi Syariah. Sumber daya manusia yang baik akan menunjukan keseimbangan antar ketiganya.

Pondok pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan non formal tertua di Indonesia. Tercatat pada Pangkalan Data Pondok Pesantren (PPDP) Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia, jumlah pesantren yang tercatat dan terdaftar di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 27.722 unit dengan total 4.173.494 santri aktif yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia (Firman, 2020). Tantangan yang dihadapi pondok pesantren di masa globalisasi saat ini sangat kompleks, hal tersebut menuntut lulusan pondok pesantren harus lebih siap dalam memasuki kehidupan nyata. Pendidikan kecakapan untuk meningkatkan mutu dan kualitas lulusan yang lebih mandiri. Pembekalan *softskill* santri guna menunjang kemandirian yang dapat dilakukan oleh pondok pesantren sesuai pernyataan Presiden RI Ir. Joko Widodo bahwa pemerintah akan membangun 3000 BLK Komunitas di pondok pesantren pada tahun 2020, yang diawali tahun 2019 dengan membangun 1000 BLK di seluruh Indonesia (Bahri, 2019).

Adanya UPT BLK di setiap kabupaten yang dirasa kurang mencangkup semua lini masyarakat, khususnya masyarakat yang bertempat tinggal cukup jauh dari tempat pelatihan yang sudah tersedia. Peningkatan pembangunan BLK Komunitas sangat diperlukan, karena melalui program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilakukan oleh BLK Komunitas diharapkan mampu menekan tingkat pengangguran, terlebih di Kabupaten Banyumas, PBK juga dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar memiliki daya saing angkatan kerja. Pembangunan BLK Komunitas ini merupakan tekad kuat yang dilakukan

pemerintah untuk menjangkau segala sudut yang sebelumnya tidak terjangkau oleh lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan pemerintah maupun lembaga pelatihan swasta (tempo.co, 2021).

Sebagai wujud *ikhtiar* dalam mencapai tujuan secara efektif dan efesien, maka sebuah lembaga atau organisasi harus menerapkan adanya manajemen dalam pengelolaannya. Penggunaan pendekatan POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*) dianggap dapat membantu dan mencukupi sebagai aktivitas manajerial suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Pendekatan manajemen POAC ini terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) (Indah P, 2021).

Lebih lanjut penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini guna mengetahui Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas). BLK Komunitas adalah program baru dari pemerintah, kemudian BLK Komunitas Darun Najah merupakan satu-satunya BLK Komunitas yang sudah dilirik Pemerintah Kabupaten Banyumas dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto untuk memberikan modal dalam mengembangkan BLK Komunitas tersebut. Serta sudah punya nama di Kemenaker Pusat. Selain itu, belum adanya penelitian dengan tema dan topik yang sama dilakukan di BLK Komunitas Darun Najah. Selain itu juga fungsi manajemen sangat diperlukan dalam sebuah lembaga pelatihan untuk memudahkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

B. Definisi Operasional

Agar terhindar dari kesalahpahaman dalam hal mengartikan istilah dan sekaligus sebagai acuan untuk pembahasan-pembahasan selanjutnya, untuk itu penulis menegaskan istilah dari judul penelitian ini. Adapun penegasan yang penulis maksud adalah sebagai:

1. Manajemen

   Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016). Dalam artian lain manajemen adalah sebuah proses

memperoleh suatu tindakan dari pihak lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas manajerial itu dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya personil bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisai yang disepakati bersama dapat tercapai.

2. Balai Latihan Kerja Komunitas

   BLK Komunitas yaitu unit pelatihan kerja yang didirikan di lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintahan yang bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja dan bagi komunitas masyarakat sekitarnya sebagai bekal untuk mencari kerja atau berwirausaha (kemnaker, 2019)

3. Kualitas

   Pengertian kualitas adalah tingkat baik atau buruknya, mutu, taraf atau derajat sesuatu (Prawiro, 2020).

4. Sumber Daya Manusia

   Sumber Daya Manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Elbadiansyah, 2019).

5. Ekonomi Syariah

   Menurut Muhammad Akmar Khan Ekonomi Islam didefinisikan sebagai ilmu dan penggunaan perintah dan aturan syariah untuk melindungi dari ketidakadilan dalam pengadaan dan penggunaan sumber daya alam untuk tujuan memenuhi kebutuhan manusia dan untuk memungkinkan mereka untuk menjalankan tanggung jawabnya kepada Allah SWT. dan masyarakat secara keseluruhan (Ibrahim, 2015).

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah di atas, dapat ditegaskan bahwa maksud dari judul ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana manajemen pelatihan yang diterapkan BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu secara konseptual manajemen pengelolaan BLK Komunitas terhadap kualiatas sumber daya manusia

dapat diketahui oleh masyarakat yang mengikuti pelatihan di BLK Komunitas tersebut.

C. Rumusan Masalah

Merujuk pada penelitian yang akan peneliti lakukan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Bagaimana implementasi manajemen pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah?
2. Bagaimana manajemen pelatihan yang diterapkan oleh BLK Komunitas Darun Najah dalam mengelola *output* BLK Komunitas tersebut?
3. Bagaimana cara BLK Komunitas Darun Najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut perspektif Ekonomi Syariah?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

   a. Untuk mengetahui implementasi manajemen pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah.
   b. Untuk mengetahui manajemen pelatihan yang diterapkan oleh BLK Komunitas Darun Najah dalam mengelola *output* BLK Komunitas tersebut.
   c. Untuk mengetahui bagaimana cara BLK Komunitas Darun Najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut perspektif Ekonomi Syariah.

2. Manfaat penelitian

   a. Manfaat Teoritis

      1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan literatur ilmu ekonomi dibidang ketenagakerjaan, khususnya ekonomi syariah.
      2) Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai manajemen pengelolaan BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3) Memberikan manfaat dan menjadi pijakan maupun bahan informasi atau literatur selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen pengelolaan BLK Komunitas.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah perbendaharaan kepustakaan di UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yang dapat digunakan sebagai referensi keilmuan mengenai analisis manajemen pengelolaan dari BLK Komunitas.

2) Bagi Lembaga

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi lemaga, khususnya bagi BLK Komunitas Darun Najah dalam menganalisis manajemen pengelolaan lembaga tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang diambil kedepannya.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan manajemen pengelolaan BLK Komunitas khususnya di Kabupaten Banyumas maupun BLK Komunitas yang ada di Indonesia pada umunya.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kegiatan mencermati, mendalami, menelaah, dan mengindentifikasi pengetahuan, atau suatu hal yang telah ada sebelumnya untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Berikut beberapa kajian sesuai dengan tema penelitian yang akan peneliti lakukan:

Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen,* menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas manajerial itu dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya

personil bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisai yang disepakati bersama dapat tercapai. Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Dalam artian manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen. Karena itu di dalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar atau (*market*) (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016).

Kemudian Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Edisi Kedua*, mengatakan ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan, yaitu:

1. Untuk mencapai tujuan, artinya manajemen dibutuhkan selain untuk mencapai tujuan organisasi juga untuk mencapai tujuan pribadi.
2. Menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, yaitu manajemen menjaga dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, *supplier*, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintahan.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas (Handoko, 2018).

Tenius Kulla dkk dalam jurnal yang berjudul *Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrilk Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua*, Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha (1999) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative, dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: kecerdasan *(intelligence)*, kreatifitas *(creativity)*, dan imajinasi (*imagination)*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya (Tampongangoy, 2018).

Djaelany Suyuti dalam skripsinya yang berjudul *Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*, beranggapan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi

(iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani dan spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dapat dimengerti bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun tidak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental dan spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka.

Selain itu, setelah mencermati beberapa penelitian, peneliti menemukan ada beberapa karya tulis ilmiah yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita Indah P (2021) Mahasiswa Jurusan Ekonomi Sayriah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul "Implementasi Manajemen POAC Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat Di Laznas Izi Sumatera Selatan". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Lembaga Zakat Nasional Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Sumatera Selatan telah menerapkan manajemen POAC secara sistematis dalam pengelolaan zakatnya. Namun di beberapa kantor cabang terdapat kendala dalam segi sumber daya manusia dikerenakan lembaga ini baru berdiri dan secara kuantitas sumber daya manusia di IZI Sumatera Selatan masih dalam skala kecil. Kualitas manajemen pengelolaan zakat di IZI Sumatera Selatan telah termasuk dalam manajemen yang baik dengan telah diterapkan sistem manajemen berdasarkan manajemen POAC dan dibuktikan dengan diperolehnya sertifikat manajemen mutu atau Sertifkat ISO 9001:2015 dalam aspek Penyedian Layanan untuk Pengumpulan, Pengelolaan, dan Pendayagunaan ZIS (Zakat, Infak, dan Sedekah) membuktikan bahwa komitmen IZI tingkatkan kinerja dan kualitas lembaga (Indah P, 2021).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Subhan Prasetyo dan Tri Puspita Ganes Agustina (2019) Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Perternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro yang berjudul "Implementasi Manajemen Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Agro Persada, Demak". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa PT. Tunas Agro Persada dalam menjalankan kegiatan pelatihan karyawan telah memperhatikan manajemen fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). *Planning* yang meliputi penilaian kebutuhan, pengajuan usulan, penciptaan sasaran dan merancang pelatihan. *Organizing* berupa rapat bersama dan koordinasi pihak terkait. *Actuating* adalah pelaksanaan pelatihan. *Controlling* di dalamnya memuat evaluasi. Hasil pelatihan berupa kinerja karyawan dapat dilihat secara objektif yang terukur misalnya dari nilai KPI ataupun secara subjektif yang tidak memiliki patokan ukuran misalnya terkait etika karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan (Prasetyo & Agustina, 2019).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bella Anggaria Trifanny (2020) Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung yang berjudul "Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Pada Sub Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Proses pelatihan yang dilaksanakan oleh UPT BLK Tulungagung dalam sub kejuruan pengolahan hasil pertanian terdapat 5 aspek pelatihan, yaitu fasilitas atau alat pada saat pembelajaran di dalam kelas, bahan latihan yang digunakan peserta pada saat praktek, peserta pelatihan, instruktur yang professional, dan program pelatihan yang sudah ditentukan dari pusat baik dalam teori maupun praktek. Peran UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja masih sebelumnya berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari adanya hambatan-hambatan pada proses pelatihan yaitu kurangnya sarana dan prasarana fasilitas dan terlambatnya bahan yang digunakan untuk proses pelatihan. Tetapi untuk menghadapi hambatan tersebut pihak UPT BLK Tulungagung mensiasati

dengan cara membagi menjadi 2 kelompok. Hambatan pada proses pelatihan selanjutnya yaitu latar pendidikan dan SDM dari setiap siswa pelatihan yang berbeda-beda. Dalam hal ini UPT BLK Tulungagung tidak membatasi untuk calon peserta pada sub kejuruan pengolahan hasil pertanian (Trifanny, 2020).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ami Ade Maesyarah (2018) Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Raden Intan Lampung yang Berjudul "Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Peran BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif, bahwa dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum berjalan efektif atau berjalan sepenuhnya, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja (Maesyarah, 2018).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Nurhidayanto (2021) Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo yang berjudul "Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Peran balai latihan kerja Ponorogo dalam rangka membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Ponorogo sudah cukup baik. Konsistensi pelaksanaan program-program BLK mulai dari sosialisasi balai latihan kerja kepada masyarakat luas, proses pelatihan hingga berujung pada program pendampingan merupakan kiat yang dilakukan balai latihan kerja Ponorogo dalam rangka mencapai tujuannya. Mahsun, selaku pimpinan dari Balai Latihan Kerja Ponorogo mengatakan bahwasannya peran BLK penting adanya dalam mengatasi permasalahan meningkatnya kuantitas pengangguran di Ponorogo. Hal tersebut dibuktikan dengan data rekapitulasi yang di cocokkan dengan data pengangguran terbuka yang diterbitkan oleh BPS Ponorogo (Nurhidayanto, 2021).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmila Ilmiliani (2018) Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang berjudul "Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya". Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Peran yang dilakukan UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam mengatasi pengangguran masih belum sepenuhnya optimal karena masih memiliki kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja tersebut. Hambatan atau kendala yang di hadapi UPTD-BLK terbagi menjadi dua, yaitu hambatan yang bersifat internal dan eksternal. Hambatan internal yang dihadapi pihak UPTD-BLK yaitu, sarana dan prasarana yang kurang tersedia dan kurangnya tenaga pengajar atau instruktur pelatihan kerja (Imiliani, 2018).

Table 1.3
Persamaan Dan Perbedaan Dengan Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yunita Indah P (2021) Implementasi Manajemen POAC Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat Di Laznas Izi Sumatera Selatan	Sama-sama meneliti tentang manajemen POAC dalam meningkatkan kualitas	Peneliti sebelumnya meneliti tentang peningkatan kualitas pengelolaan zakat, sedangkan penulis meneliti tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia. Objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya berada di Laznas Sumatera Selatan, sedangkan penulis meneliti BLK di Banyumas.
2.	Agus Subhan Prasetyo dan Tri Puspita Ganes Agustina (2019) Implementasi Manajemen Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Agro Persada, Demak	Sama-sama menganalisis tentang peningkatan tenaga kerja Sama-sama meneliti manajemen POAC	Peneliti sebelumnya meneliti perusahan PT. Tunas Agro Persada, sedangkan penulis meneliti tentang BLK Komunitas Perbedaan tempat penelitian.
3.	Bella Anggaria Trifanny (2020) Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Pada Sub Kejuruan Pengolahan	Sama-sama menganalisis tentang pelatihan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja.	Peneliti sebelumnya meneliti tentang UPT BLK, sedangkan penulis meneliti tentang BLK Komunitas. Perbedaan tempat penelitian.

	Hasil Pertanian Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Sama-sama pada sub kejuruan pengolahan hasil pertanian Sama-sama meneliti dengan perspektif ekonomi islam	
4.	Ami Ade Maesyarah (2018) Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Sama-sama meneliti tentang peningkatan kualitas. Sama-sama diidentifikasi menurut perspektif ekonomi islam.	Peneliti sebelumnya meneliti tentang BLK, sedangkan penulis meneliti tentang BLK Komunitas. Perbedaan tempat penelitian.
5.	Rizka Nurhidayanto (2021) Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran	Sama-sama meneliti tentang BLK	Peneliti sebelumnya meneliti tentang BLK, sedangkan penulis meneliti tentang BLK Komunitas Peneliti sebelumnya terfokus untuk mengurangi pengangguran, sedangkan penulis focus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perbedaan tempat penelitian.
6.	Nurmila Ilmiliani (2018) Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya	Sama-sama meneliti tentang pelatihan ditinjau dari perspektif ekonomi islam	Peneliti sebelumnya meneliti UPTD BLK, sedangkan penulis meneliti tentang BLK Komunitas Peneliti sebelumnya fokus dalam mengatasi pengangguran, sedangkan penulis fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peneliti sebelumnya hanya meneliti tentang masyarakat muslin, sedangkan penulis dalam melakukan penelitian tidak terpatok hanya masyarakat muslim saja Perbedaan tempat penelitian

F. Sistematika Pembahasan

Upaya untuk mempermudah dalam membaca dan mempelajari hasil penelitian ini, penulisan penelitian skipsi ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

Bagian awal dari skripsi ini memuat tentang pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi arab-latin, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana gambaran mengenai setiap bab dapat penulis paparkan sebagai berikut:

1. Bab I, merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, kajian pustaka serta sistematika pembahasan.
2. Bab II, merupakan landasan teori yang berisi tinjauan umum terkait dengan peran BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut perspektif Ekonomi Syariah. Bab ini menguraikan berbagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi: tinjauan tentang BLK Komunitas, pengembangan sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia dalam perspektif Ekonomi Syariah, dan landasan teologis.
3. Bab III, merupakan metode penelitian yang berisi tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data dan uji keabsahan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini.
4. Bab IV, merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian dan pembahasan serta penemuan-penemuan di lapangan yang kemudian dikomparasikan dengan apa yang selama ini ada dalam teori. Kemudian data tersebut dianalisis sehingga mendapatkan hasil data yang valid dari penelitian yang dilakukan.
5. Bab V, merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penulisan yang dilakukan peneliti serta kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Kemudian pada bagian akhir, peneliti mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manage merupakan asal dari kata manajemen yang memiliki arti mengelola (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016). Dalam artian lain manajemen adalah sebuah proses pengambilan suatu tindakan atau aktivitas oleh suatu pihak untuk meraih tujuan yang sudah ditargetkan. Tujuan organisasi yang disepakati akan terpenuhi ketika para manajer melakukan aktivitas manajerial yang akan mendorong bakat untuk bekerja pada penggunaan sumber daya lainnya.

Definisi menurut George R. Terry dalam (Indah P, 2021) Manajemen adalah suatu prosedur unik yang memuat berbagai tindakan seperti perencanaan, pengorganissasian, pengarahan, dan pengedalian tindakan yang bertujuan menetapkan dan meraih suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan lainnya.

Ungkapan Stoner dalam salah satu karyanya tentang manajemen, T Hani Handoko mengutip, manajemen ialah proses dari merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan memantau organisasi dalam pemanfaatan sumber daya organisasi dan sumber daya lainnya untuk meraih tujuan sesuai ketetapan organisasi (Handoko, 2018). Ketika mengartikan manajemen tersebut, Stonner memilih kata proses, buka seni. Ini karena semua manajer, terlepas dari kemampuan atau keahlian khusus yang ada pada diri mereka, harus mengikuti kegiatan mereka yang relevan untuk mencapai tujuan mereka.

Kemudian, dalam bukunya *Manajemen Edisi Kedua*, Hani Handoko menyatakan bahwa ada beberapa alasan utama manajemen dibutuhkan, yaitu:

1. Demi tercapainya sebuah tujuan, ini berarti tidak hanya tujuan perusahaan tetapi juga diperlukan manajemen untuk mencapai tujuan individu.
2. Untuk kesinambungan setiap elemen organisasi. Artinya manajemen melindungi berbagai pihak seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, distributor, serikat pekerja, asosiasi indsutri, komunitas, pemerintahan, dan pemangku kepentingan organisasi lainnya.

3. Tercapainya efisiensi dan efektifitas (Handoko, 2018).

Definisi lain disampaikan oleh Harold Koontz dan Cyril O'Donnel, Manajemen ialah suatu usaha dalam meraih tujuan tertentu melalui kegiatan pihak lain. Oleh karena itu, pimpinan mengoordinir berbagai kegiatan pihak lain, termasuk dari sisi perencanaan, pengorganisasian, penempatam, pengarahan, dan pengendaliaan (Hasibuan, 2019:2-3).

Terry (1975) dalam (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016) mengemukakan "*management provides effectiveness to human efforts. It helps achieve better equipmen, plants, offices, products, service and human relationss*" (Manajemen memberikan efektivitas bagi upaya manusia. Ini membantu mencapai peralatan, pabrik, kantor, produk, layanan, dan hubungan manusia yang lebih baik). Pendapat ini mengutarakan bagaimana pentingnya manajemen dalam proses meraih efektivitas dalam berkontribusi pada penggunaan yang lebih baik dari alat, lahan, gedung, sarana dan prasarana, layanan, dan interaksi interpersonal suatu organisasi. Demi meraih tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien, manajemen wajib berfungsi penuh organisasi, industri, lembaga perbankan, ataupun pendidkan. George R. Terry menjabarkan bahwa manajemen berisi (*Planning, Organizing, Achtuating, Controling*). Semua istilah ini dalam ilmu manajemen disebut istilah POAC.

1. *Planning*

   Fungsi pertama manajemen dalam sebuah organisasi adalah perencanaan (*planning*). Rencana itu sendiri adalah tentang semua jenis aktifitas. Perencanaan adalah dasar dimana manajemen tetapkan tujuan & pencapaiannya (Badrudin, 2015:85). Menurut Harold Koont dan Cyril O'Donnell perencanaan adalah kemampuan manajemen termasuk tujuan, kebijakan, prosedur, dan pemilihan program dari pilihan yang tersedia. Oleh karena itu masalahnya adalah memilih yang terbaik dari beberapa opsi yang tersedia (Hasibuan, 2019:40).

   Perencanaan melibatkan kegiatan pemungutan putusan dan membutuhkan kemampuan untuk memvisualisasikan dan melihat ke depan untuk mengembangkan pola masa depan dari serangkaian tindakangn (Terry,

2006:17). Menentukan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. *Organizing*

Proses penentuan dan penempatan posisi pegawai pada tempat yang tepat untuk masing-masing keahlian (Aziz, 2021). Pengorganisasian adalah proses menentukan, mengelompokan, dan mengatur beragam aktivitas yang dibutuhkan untuk meraih tujuannya, menugaskan personel untuk tiap-tiap kegiatan tersebut, menyuplai alat-alat yang diperlukan, dan melakukan setiap kegiatan tersebut.

3. *Actuating/ Directing)*

Menurut George R. Terry, pengarahan adalah untuk memastikan bahwa segenap anggota kelompok bekongsi dan bekerja dengan rencana dan upaya organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan itikad baik dan semangat tinggi (Terry, 2006). Pengarahan meliputi kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk memulai dan melanjukan kegaitan yang ditentukan oleh elemen perencanaan dan organisasi sehingga tujuan tercapai. Ini juga merupakan proses pendorong agar tujuan tercapai dengan memberikan arahan dan komunikasi yang tepat agar tidak melarikan diri dari tujuan yang telah ditetapkan (Aziz, 2021).

4. *Controlling*

Proses yang dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin dalam kepemimpinannya dan keberlangsungan perusahaan yang dikelolanya. Pengendalian menurut Earl P. Strong ialah proses mengatur segenap faktor-faktor dalam perusahaan, agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Disisi lain menurut Harold Koontz pengendalian adalah proses mengukur dan meningkatkan kinerja bawahan agar dapat melaksanakan rencana yang dibuat untuk mencapai tujuannya (M. S. P. Hasibuan, 2019). Pengendalian adalah proses dasar untuk mendapatkan apa yang identic dana pa yang dikendalikan. Pengendalian dilakukan untuk mengidentifikasikan masalah-masalah yang administratif.

B. Tinjauan Umum Balai Latihan Kerja Komunitas

1. Pengertian Balai Latihan Kerja Komunitas

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas adalah satuan pelatihan kejuruan yang didirikan oleh lembaga keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah yang memberikan keterampilan teknis produksi atau profesional sebagai ukuran lapangan kerja atau kewirausahaan, tergantung pada tuntutan pasar tenaga kerja dan sekitarnya (kemnaker, 2019).

Setiap lembaga keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintahan baik berupa pesantren, gereja atau sejenisnya membentuk *site* (tim kerja) (bangunan dan tim manajemen pelatihan) untuk mengawali dan mengurus pelatihan teknis sesuai jurusan. Selain itu, perlu membentuk tim manajemen untuk mengatur, mengelola, dan melaporkan program yang akan dilaksanakan. Tenaga kerja memberikan dukungan meliputi kontruksi, perakitan sarana dan prasarana, paket tim pelatihan, proses bisnis, program, dua paket pelatihan BLK Komunitas, dan program pendidikan serta manajemen BLK Komunitas.

2. Latar Belakang Didirikannya Balai Latihan Kerja Komunitas

Dalam rangka mempercepat pengembangan kapasitas sumber daya manusia Indonesia, pemerintah telah melaksanakan program bantuan berupa pembangunan gedung workshop, peralatan pelatihan, manajemen organisasi, program pelatihan bagi peserta, pelatihan, dan program dukungan dalam bentuk pelatih serta pengelola BLK Komunitas (kemnaker, 2019). Sebelum program ini dilaksanakan dalam skala luas, pada tahun 2017 pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan lebih dulu melakukan uji coba dengan membangun 50 lembaga. Selanjutnya uji coba dilakukan kembali pada tahun 2018 yaitu pembangunan 75 gedung BLK Komunitas. Kemudian tahun 2019 Kementerian Ketenagakerjaan memperluas jumlah bantuan menjadi 1.000 BLK Komunitas dengan melatih 100 ribu peserta. Tahapan pertama pada tahun 2019, bantuan diserahkan kepada 500 lembaga di semua wilayah Indonesia yang meliputi berbagai lembaga pendidikan keagamaan seperti pondok pesantren, seminari, damaseka, pasraman serta komunitas serikat pekerja/serikat buruh. Pada 2020, Kementerian Tenaga Kerja akan

membangun 1.014 BLK Komunitas (Susanto, 2021). Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BLK Komunitas Tahap II Tahun 2021 menandai dimulainya pembangunan 267 BLK Komunitas. Sebelumnya, pada Tahap I, telah dilakukan penandatanganan PKB BLK Komunitas bersama 520 lembaga. Secara total, Kementerian Tenaga Kerja akan membangun 787 BLK Komunitas pada tahun 2021 (liputan6.com, 2021). Adapun total BLK Komunitas yang telah berdiri sejak tahun 2017 hingga tahun 2021 jumlahnya sebanyak 2.127 unit gedung BLK Komunitas (Fitriani, 2021).

Jumlah unit gedung BLK Komunitas yang ada di Jawa Tengah yaitu 459, kemudian untuk Kabupaten Banyumas terdapat 19 unit gedung BLK Komunitas dengan jurusan yang berbeda-beda. Salah satunya yaitu BLK Komunitas di Pondok Pesantren Darun Najah, Desa Ledug, Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas. Mereka menyelenggarakan kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian. BLK Komunitas di Ponpes Darun Najah ini berdiri tahun 2021, dan telah mengadakan pelatihan dalam satu tahun terakhir lebih dari 3 kali pelatihan.

3. Jenis dan Ruang Lingkup Kejuruan Pelatihan

Pelatihan vokasi/ kejuruan adalah pelatihan yang menggunakan program atau materi pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan bakat, meningkatkan keterampilan dasar individu atau kelompok, dan menjadikannya cocok untuk bekerja dalam kelompok kerja atau bidang pekerjaan.

Bentuk pelatihan kejuruan meliputi pengembangan bakat, pendidikan keterampilan dasar, dan kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja dan kewirausahaan. Pelamar yang melaksanakan pelatihan kejuruan dapat mengajukan permohonan untuk bentuk-bentuk pelatihan kejuruan berikut ini (DitjenBinalavotas, 2021):

a. Teknik Otomotif

Teknik otomotif adalah bidang teknik mesin yang berkaitan dengan perancangan, pembuatan dan pengembangan mesin, khususnya alat transportasi darat yang menggunakan sepeda motor. Magang teknisi

dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta dalam keterampilan dan pengetahuan dasar mekanik sepeda motor.

b. Teknik *Refrigerasi*

Refrigerasi dan tata udara merupakan bidang keilmuan yang erat kaitannya dengan ilmu-ilmu terapan seperti fisika, kimia, matematika, dan biologi. Pada jurusan ini, kita akan mempelajari teknik-teknik untuk mendinginkan suatu ruangan atau benda dan aliran udara yang dapat digunakan untuk mengatur suhu ruangan atau benda tersebut. Kulkas tidak hanya digunakan untuk peralatan rumah tangga seperti lemari es, tetapi juga untuk kegiatan komersial seperti pengawetan makanan, gudang, rumah, gedung dan pendingin ruangan (AC). Kursus khusus ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar tentang pemasangan, perawatan dan perbaikan AC dan lemari es.

c. Pengelasan

Pengelasan adalah teknik penyambungan logam yang menciptakan ikatan kontinu dengan melelehkan sebagian logam dasar dan logam pengisi dengan atau tanpa tekanan dan dengan atau tanpa bahan pengisi. Pelatihan profesional ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar untuk mengikuti jasa besi atau logam dengan menggunakan energi panas.

d. Woodworking

Adalah kegiatan atau keterampilan membuat benda dari kayu. Seperti industri almari (lemari dan mebel), ukir kayu, bengkel pertukangan, tukang kayu, dan pembubutan. Kejuruan Teknik Konstruksi Furnitur dan *Woodworking* dirancang guna meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar teknik pembuatan mebel, pengerjaan kayu dan pengerjaan kayu. Ruang lingkup dari kejuruan ini diantaranya:

1) Teknik Pembuatan Mebel, berupa pembekalan keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk menjadi terampil di bidang pertukangan.

2) Kriya Kayu, berupa keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk menguasai bidang kerajinan kayu.

e. Teknik Perkapalan

Teknik Perkapalan merupakan bidang ilmu teknik yang mempelajari serangkaian sistem kerja kapal yang meliputi perencanaan dan pembangunan sebuah kapal. Ilmu ini juga telah diterapkan pada pembangunan bahari Indonesia, termasuk transportasi, ekstraksi hidrokarbon laut, perikanan, rekreasi laut, dan keamanan laut Indonesia. Pelatihan profesional ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar yang berkaitan dengan teknik pembuatan kapal. Ruang lingkup pelatihan profesi ini meliputi pembangunan kapal fiber serta pemasangan dan perawatan motor tempel.

f. Instalasi Infrastruktur Telekomunikasi (VSAT, Fiber Optic, dan BTS)

Instalasi Infrastruktur Telekomunikasi adalah ilmu terapan di bidang teknologi informasi dan komunikasi, khususnya teknologi jaringan sistem internet. Pelatihan profesional ini akan meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta berupa pengetahuan dan keterampilan dasar untuk memasang, merakit, dan memperbaiki komponen di bidang infrastruktur telekomunikasi dan jaringan internet Indonesia. Ruang lingkup pelatihan vokasi ini adalah sebagai berikut:

1) Teknologi instalasi jaringan satelit menggunakan sistem transmisi data VSAT (*Very Small Aperture Terminal*).
2) Teknologi pemasangan jaringan kabel atau *fiber optic*.
3) Teknologi instalasi jaringan *wireless fidelity* (wifi) dengan sistem pemancar yang menghubungkan perangkat komunikasi dan operator jaringan berupa BTS (*base transceiver station).*

g. Elektronik

Elektronika adalah bidang teknik yang mempelajari komponen listrik dan perangkat semikonduktor. Elektronika dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan

keterampilan dasar yang berkaitan dengan pemasangan, perakitan, perbaikan, dan perawatan komponen elektronik, meliputi: teknisi TV, teknisi radio, teknisi telepon seluler, dan perangkat elektronik lainnya. Namun profesi ini hanya mencakup teknisi ponsel, radio, dan televisi.

h. Informatika

Informatika adalah cabang ilmu komputer, suatu disiplin ilmu yang secara khusus membahas masalah transformasi atau pemrosesan fakta simbolik (data) dengan menggunakan teknologi komputer secara optimal. Kursus vokasi ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang teknik komputer dan jaringan. Bidang tanggung jawab ilmu komputer adalah:

1) Instalasi dan program jaringan komputer.
2) Sistem informasi dan alat web
3) Peralatan komputer teknis.

i. Robotica

Robotika adalah bidang teknologi yang berhubungan dengan desain robot, operasi, perakitan, manufaktur, dan penyebaran. Robotika berkaitan dengan ilmu elektronika, permesinan, mekanika, dan perangkat lunak komputer. Perancangan profesional ini membekali peserta dengan kemampuan dan keahlian dalam pemahaman dan keterampilan dasar dalam instalasi, perakitan, perbaikan, dan pemeliharaan manufaktur cerdas atau mesin robot yang terkait dengan penggunaan di industri, terutama di bidang manufaktur.

j. Multimedia

Multimedia menggunakan komputer untuk menampilkan dan menggabungkan teks, suara, gambar, animasi, audio, dan video dalam kombinasi dengan alat dan koneksi (tautan) bagi pengguna untuk bernavigasi, berinteraksi, dan berkreasi. Pelatihan profesional ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta dalam hal pengetahuan dasar berdasarkan alat dan koneksi yang terdapat pada

komputer dan jaringan internet. Lingkup profesi ini adalah: siaran (siaran), jurnalisme foto dan video, dan jurnalisme.

k. Desain Komunikasi Visual

Desain Komunikasi Visual (DKV) yaitu cara berkomunikasi dan berkreasi dengan menggunakan elemen visual untuk menyampaikan pesan dari tujuan tertentu (informasional atau berpengaruh). Ini adalah bidang ilmu desain yang mempelajari konsep ekspresi, teknologi, dan media. DKV juga merupakan kombinasi seni desain pensil dan kertas tradisional dan teknologi digital. Pelatihan profesional ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta dalam bidang desain komunikasi visual. Berupa pengetahuan dasar teknik komunikasi berbasis gambar dan video, meliputi:

1) Desain Grafis Komersial (Periklanan), Desain Identitas Bisnis (*Corporate*/Identitas Perusahaan), Desain Grafis Media (Buku, Surat Kabar, majalah)
2) Cerita bergambar (komik), karikatur, poster, meme
3) Desain foto, tipografi, ilustrasi
4) Sinematografi atau film.

l. Pengolahan hasil pertanian

Pengolahan hasil pertanian (industri pertanian) adalah kegiatan mengembangkan dan menyediakan peralatan & jasa untuk menggunakan bahan baku hasil pertanian. Proses yang digunakan meliputi pengolahan dan pengawetan baik fisik atau kimia, penyimpanan, *packing*, dan penyaluran barang. Produk industri ini dapat berupa produk akhir siap makan atau produk yang digunakan untuk bahan industri lainnya. Pelatihan vokasi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta berupa pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang teknologi pengolahan hasil pertanian.

m. Pengolahan hasil laut

Pengolahan hasil laut (penangkapan ikan) disebut juga dengan penangkapan ikan adalah suatu industri atau kegiatan menangkap,

membudidayakan, mengolah, mengawetkan, menyimpan, menyalurkan, dan menjual hasil laut, termasuk yang diangkut oleh pemancing rekreasi, nelayan tradisional, dan perikanan komersial. Pelatihan vokasi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar teknik pengolahan hasil laut.

n. Seni

Seni adalah ekspresi atau aplikasi kreativitas manusia dalam bentuk suara, gambar, dan bahan audiovisual. Pelatihan profesional ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta seni. Berupa pengetahuan dasar di bidang seni yang teruji. Ruang lingkup pelatihan profesional ini adalah seni rupa, seni musik, tari, kaligrafi dan teater.

o. Seni Kriya

Seni Kriya atau kerajinan yang bernilai estetis dan etnik dalam media seperti kayu, batu, tekstil, dan logam. *Art craft hand craft* merupakan salah satu warisan budaya yang masih berkembang di Indonesia. Kehadirannya dalam kesadaran budaya Indonesia memiliki sejarah panjang. Pelatihan profesi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dasar seni kriya atau media kriya yang bernilai estetis dan etnik. Ruang lingkup pelatihan vokasi ini adalah sebagai berikut:

1) Patung dan patung berbahan dasar batu, logam, kayu, gerabah dan tanah liat.
2) Kerajinan tekstil seperti tenun songket, tenun ikat, rajut, border, bordir, dan sablon.
3) Kain tenun. Ini didasarkan pada rotan, bambu, kertas, tali, dll.

p. Teknik Batik

Teknik *tie-dye* atau pewarnaan adalah teknik yang menggunakan lapisan lilin untuk mewarnai kain untuk membuat kain dengan desain dan dekorasi warna yang berbeda. Kegiatan khusus ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan

keterampilan dasar di bidang kerajinan atau kerajinan media tekstil yang bernilai estetis dan etnik. Secara khusus, kejuruan Teknik Batik melibatkan pembuatan desain *tie-dye*. Mencakup berbagai praktik desain, kemiringan, dan teknik pewarnaan.

q. Desain Mode dan Tekstil

Desain Mode dan Tekstil adalah seni yang menggabungkan keterampilan dan bakat dalam desain dan pembuatan pakaian, aksesori, perhiasan, topi, sepatu, dasi, ikat pinggang, dan lainnya. Kursus vokasi ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang fashion dan menjahit.

r. Rias Wajah

Rias Wajah adalah sebuah fungsi yang mengubah penampilan dari bentuk aslinya dengan menggunakan kosmetik dan alat. Istilah make up dapat menghiasi seluruh tubuh, namun lebih umum digunakan untuk arti mengubah bentuk wajah (make up). Kursus khusus ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar tata rias wajah, rambut, kulit, dan kuku.

s. Bahasa

Bahasa adalah ilmu komunikasi tertulis dan verbal. Kursus vokasi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam keterampilan dasar dan komunikasi dalam bahasa asing. Bidang keahlian ini meliputi bahasa Inggris, Arab, Mandarin, Jepang, Jerman, Prancis, Korea, dan lainnya.

t. Perhotelan

Perhotelan adalah jurusan yang menerapkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang ilmu perhotelan. Kursus ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan peserta dan pengetahuan dasar dan keahlian keterampilan.

u. Kesehatan Tradisional

Kesehatan Tradisional *(traditional healing*) adalah teknik pengobatan tradisional berupa pengobatan atau rehabilitasi fisik atau

psikis. Pengobatan ini mencakup teknik pengolahan bahan herbal yang sesuai dengan prinsip kefarmasian dan kesehatan Indonesia. Kursus ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang pengobatan tradisional. Lingkup profesi ini adalah:

1) Pijat olahraga, terapi penyembuhan
2) Pijat tradisional, spa (tradisional)
3) Racikan jamu herbal dan obat herbal.

v. Seni Kuliner

Seni Kuliner adalah bidang yang berkaitan dengan seni menyiapkan, memasak, dan menyajikan hidangan siap saji. Pelatihan vokasi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta di bidang catering. Terutama di bidang memasak, memasak dan membuat roti. Berupa pengetahuan dasar seni kuliner dan etika dapur profesional, meliputi: Pembuatan makanan dan minuman atau teknik pengolahan makanan yang melatih peserta menjadi juru masak (koki) atau barista pengolah minuman dan layanan makanan (pengiriman dan penyediaan makanan).

w. Keperawatan

Keperawatan adalah penerapan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam bidang ilmu keperawatan. Kursus ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang keperawatan.

x. Keterampilan Alat Kesehatan

Keterampilan Alat Kesehatan merupakan penerapan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan dasar yang berkaitan dengan pengetahuan alat kesehatan. Pelatihan vokasi ini membantu meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta dalam pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang tersebut.

Keterampilan dalam semua bidang di atas bekerja dalam bidang kerja yang dikelola oleh lembaga atau perusahaan swasta (wirausahawan) dengan

memungkinkan peserta pelatihan untuk menciptakan berbagai jenis kreativitas tergantung pada keterampilan peserta pada masing-masing bidang. Sumber daya kewirausahaan, pemasaran digital, dan kegiatan kewirausahaan juga diberikan kepada peserta.

4. Peran dan Tujuan Balai Latihan Kerja Komunitas

Kementerian Tenaga Kerja mengatakan peran dan kualitas BLK Komunitas menjadi dorongan untuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Dalam mewujudkannya, Kementerian Tenaga Kerja menggelar Konferensi Nasional Kewirausahaan dan Kejuruan BLK Komunitas di Pondok Pesantren Cipasung Tasikmalaya, Jawa Barat pada Selasa, 8 Juni 2021 (tempo.co, 2021).

Budi Hartawan, Direktur Binalattas mengatakan tujuan utama pengembangan BLK Komunitas adalah agar Indonesia dapat menyebar atau meratakan tenaga kerja terampil dan berdaya saing dalam jumlah yang cukup di seluruh Indonesia (Isa, 2020). Menurutnya, Indonesia akan menjadi negara maju yang kuat, dengan jumlah sumber daya manusia yang terampil dan berdaya saing cukup merata di seluruh kawasan, dan menjadi negara dengan ekonomi terbesar ketujuh pada 2030 dan pada 2050 akan menjadi ekonomi terbesar keempat.

5. Keberlanjutan Balai Latihan Kerja Komunitas

Tidak hanya merupakan penunjang pembangunan dan instalasi pemerintah pusat, tetapi juga merupakan program kerjasama yang berkelanjutan. Kementerian Tenaga Kerja menjalin kemitraan dengan Dinas Desa, Dinas Pembangunan dan Keimigrasian Daerah Tertinggal, serta Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dalam memanfaatkan BLK Komunitas sebagai layanan pelatihan vokasi dan kewirausahaan berbasis masyarakat (tribunnews.com, 2021). Masa depan ditentukan oleh inovasi, kreativitas, dan kemandirian pengelola BLK Komunitas. Pemerintah pusat juga menginginkan pengelola daerah, Pemerintah Daerah dan industri untuk berpartisipasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui BLK Komunitas. Oleh karena itu, kerjasama dengan pemerintah daerah adalah salah satu pilihan dan

bekerjasama dengan perusahaan industri adalah pilihan lain. Industri dan bisnis di wilayah tersebut dapat menarik daftar pekerjaan dan mempekerjakan lulusan BLK komunitas. Selain itu, dapat membantu dalam hal pendanaan untuk BLK Komunitas.

Selain pendanaan dari pemerintah pusat melalui Kementerian Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah juga dapat meningkatkan dukungannya terhadap keberlanjutan BLK Komunitas. Terlebih BLK Komunitas merupakan bentuk investasi kolektif sumber daya manusia berkualitas di daerahnya. Tentu saja, jika akses ke pelatihan vokasi tersedia, perhatian berikutnya adalah kualitas pelatihan vokasi. Artinya BLK komunitas adalah bagaimana mengatur dan mengelola lulusan untuk bekerja dan diterima di pasar kerja, baik di industri maupun instansi pemerintah, bagaimana mendirikan perusahaan sendiri dan manajernya bersedia untuk terus belajar dan berinovasi untuk BLK Komunitas agar dapat mengoperasikan branding dan komunikasi sehingga dapat menjadi perusahaan industri atau mitra perusahaan, dan memastikan bahwa kehadiran dan kontribusi BLK Komunitas di daerah tetap nyata.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara efisien dan efektif mengelola hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki secara pribadi (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ilmu atau metode tentang cara memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Memaksimalkan kinerja, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu teknik atau prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan dan penggunaan secara efektif dan efisien tergantung pada kemampuan pimpinan baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga tersebut (Baharuddin & Makin, 2016: 61).

Sebelum membahas lebih lanjut, perlu diketahui arti manajemen sumber daya manusia dari berbagai sumber dan perpekstif untuk lebih menekankan defenisi manajemen sumber daya manusia.

Para ahli atau narasumber dengan pandangan berbeda tentang manajemen sumber daya manusia:

a. Marwansyah mendefiniskan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui fungsi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, penghargaan dan manfaat, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan tenaga kerja Penggunaan sumber daya (Marwansyah, 2000).
b. Ivancevich menyatakan "*Human Resource Management is the compelling administration of individuals at work. Human Resource Management analyzes how can or ought to be made working individuals more useful dan satisfie*" atau "manajemen sumber daya manusia adalah mengatur individu di tempat kerja serta menganalisis bagaimana atau seharusnya membuat individu yang bekerja lebih inventif dan memuaskan (Ivancevich, 2007: 3).
c. Dessler berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, penilaian, dan penghargaan karyawan dalam hal pekerjaan, kesehatan, keselamatan, dan kesetaraan (Dessler, 2015: 5).
d. S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dari merencanakan, menyelenggarakan, dan mengarahkan kegiatan yang berkaitan dengan analisis jabatan, evaluasi jabatan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pensiun guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2007: 8).

Dengan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau pekerja untuk sebuah organisasi/perusahaan dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan sumbangsih dari sumber daya manusia kepada organisasi guna mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 1992: 118).

Dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam upaya menyukseskan misi dan tujuan itu tergantung pada pihak yang memimpin organisasi. Oleh karena itu, sumber daya tersebut perlu dikelola secara matang untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia seharusnya tidak hanya mencerminkan keinginan manajemen senior, tetapi juga menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan individu yang terlibat. Kegagalan untuk melakukan tugas tersebut dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, keuntungan, dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari suatu organisasi yang perlu menyeimbangkan faktor eksternal dan internal untuk mencapai tujuannya. Kedua faktor ini saling mempengaruhi. Oleh karena itu, pengelolaan sektor internal organisasi secara tidak langsung mempengaruhi tujuan organisasi tersebut. Semakin berkualitas tenaga kerja yang dipekerjakan dan semakin baik pengelolaan tenaga kerja perusahaan maka berpotensi baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya yang diharapkan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum menurut Baharuddin dan Moh Makin (Radinal, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia dinarasikan sebagai berikut:

a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Secara umum, tujuan strategis perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menentukan kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Hal ini juga bertujuan untuk mengembangkan program untuk mengurangi penyimpangan yang berdasarkan kepentingan individu dan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan yakni proses penggambaran dan pencatatan suatu pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang meliputi unsur-unsur seperti tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Kemudian membuat spesifikasi jabatan yang berisi deskripsi tentang keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian yang dibutuhkan individu untuk memegang jenis jabatan tertentu.

b. Pengadaan staf sumber daya manusia atau rekrutmen

Setelah perencanaan kebutuhan selesai, organisasi mencakup kebutuhan staf, tergantung pada area kerja, jumlah, dan karakteristik personel yang dibutuhkan. Kegiatan pokok dari fungsi pengadaan adalah rekrutmen, seleksi calon sesuai dengan pekerjaan dan karakteristik personel yang dibutuhkan, dan penyusunan staf/staffing. Rekrutmen adalah tentang menemukan dan mempertahankan calon tenaga kerja potensial dalam jumlah dan kualitas yang tepat, dan memungkinkan organisasi untuk memilih bakat yang benar-benar sesuai dengan persyaratan posisi yang tersedia. Seleksi merupakan serangkaian proses pengumpulan data untuk menilai siapa yang akan dipekerjakan secara legal berdasarkan kepentingan pribadi dan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sedangkan penempatan posisi adalah upaya untuk memastikan bahwa persyaratan pekerjaan dan karakteristik organisasi sangat sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, preferensi, minat, dan kepribadian calon karyawan atau anggota organisasi.

c. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi

Menurut Rowland dan Ferris, penilaian kinerja adalah cara untuk menentukan produktivitas karyawan dan apakah mereka dapat bekerja

secara efektif di masa depan yang akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi dan masyarakat. Penilaian kinerja karyawan semacam ini sangat memungkinkan untuk membangun etos kerja sekaligus mengembangkan produk unggulan. Adapun fungsi pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan tim manajemen.
2) Peningkatan kinerja dan pengukuran kinerja.
3) Mendukung manajemen dalam memenuhi fungsi *reward*.
4) Mendukung fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia ke depan.
5) Media komunikasi antara atasan dan bawahan.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Peran ini merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja staf saat ini dan masa depan melalui kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan belajar mereka. Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini diarahkan pada prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yaitu motivasi individu, kesadaran akan perbedaan individu, kesempatan untuk melakukan kegiatan praktis, penguatan tujuan dan situasi pembelajaran, dan transfer pengetahuan harus didasarkan pada semangat kerja. Dua model pelatihan dan pengembangan yang dapat dilaksanakan adalah:

1) *On the job programs*, yaitu pelatihan yang dilakukan berdasarkan pengalaman kerja langsung di suatu organisasi tertentu.
2) *Off the job programs*, model pelatihan di luar pekerjaan yang secara resmi ditawarkan melalui kursus pendidikan dan pelatihan. Ada tiga jenis keterampilan yang dapat dilatih oleh manajer dalam program pelatihan dan pengembangan, yakni teknis dan professional, hubungan interpersonal seperti staf motivasi, pemahaman efektivitas, dan kepekaan hubungan (*sensitivity of relations*), dan manajerial serta administratif, memahami kompleksitas lembaga pendidikan,

mengembangkan tujuan dan sasaran organisasi, menyelesaikan masalah, dan mengawasi.

e. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Institusi yang sudah memiliki karyawan dalam jumlah banyak perlu dipertahankan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan lingkungan kerja yang menarik agar mereka dapat bersantai dalam bekerja. Sebagai bagian dari upaya ini, lembaga atau institusi perlu membangun dan memelihara kemitraan yang efektif dengan stafnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat bertahan dan sejahtera. Melalui upaya dan kreativitas sumber daya manusia, sebuah organisasi dapat menciptakan produk dan jasa yang berkualitas. Ini menguraikan bahwa potensi manusia adalah variabel yang signifikan untuk hasil dari asosiasi instruktif. Tanpa sumber daya manusia, mungkin kerangka dan fondasi paling modern tidak dapat menjalankan roda sebuah asosiasi atau organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia adalah bagian penting dalam mencapai tujuan hierarkis.

Dessler menyatakan bahwa ada aktivitas eksplisit yang terlibat dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia yakni, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Mengemukakan tujuan dan pedoman, membuat aturan dan teknik, membuat pengaturan dan memperkirakan.

b. Pengorganisasian

Memberikan penugasan yang tegas kepada setiap bawahan, membuat divisi, mendelegasikan kekuasaan kepada bawahan, membuat garis kekuasaan dan korespondensi, koordinat dibuat oleh bawahan.

c. Kepegawaian

Menentukan jenis orang yang akan dipekerjakan, mempekerjakan karyawan potensial, memilih karyawan, menetapkan kriteria kinerja, memberi penghargaan kepada karyawan, menilai kinerja, menasihati

karyawan, melatih dan melatih karyawan engan kata lain memberikan panduan.

d. Kepemimpinan

Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat, dan memotivasi bawahan.

e. Kontrol

Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa bagaimana kinerja dicapai dan membandingkan dengan standar yang berlaku, melakukan evaluasi seperlunya.

D. Tinjauan Umum Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai penghuni atau orang dari suatu angkatan kerja yang masuk ke dalam negeri, khususnya jika di Indonesia berusia 18 tahun, ini merupakan pengertian sumber daya manusia yang terbatas. Sedangkan pengertian secara ekspansif adalah perkumpulan atau orang yang pernah bekerja dalam suatu organisasi dan merupakan individu dari penjelajahan yang biasanya disinggung sebagai pekerja, karyawan, staff, angkatan kerja, dan lain-lain. Kemudian sumber daya manusia juga dapat diartikan sesuai dengan dua implikasi di atas, khususnya individu atau orang yang bergerak atau bekerja dalam suatu perkumpulan, pendirian atau organisasi yang mempunyai kapasitas sebagai sumber daya penyiapan dan dapat menumbuhkan kemampuan dan kapasitasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan ini memiliki dua startegi yaitu pelatihan di tempat kerja dan pelatihan diluar tempat kerja.

a. Pelatihan di tempat kerja

Merupakan pertukaran informasi perwakilan karyawan yang sudah ada dan berbakat kepada pekerja baru. Persiapan langsung menggabungkan prosedur peningkatan aset manusia secara biasa, dimana

seorang spesialis dapat mengetahui tentang kewajiban pekerjaannya dan pekerjaan dapat diselesaikannya (Mondy, 2008: 218).

b. Pelatihan di luar tempat kerja

Yaitu pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, di luar waktu kerja atau persiapan kerja yang terpisah dari lingkungan kerja. Persiapan *off-the-work* bertujuan untuk memperluas informasi dan kemampuan perwakilan sehingga para pekerja ini dapat memenuhi pedoman kerja yang berlaku.

Selain tujuan tersebut, ada tujuan lain yaitu mendatangkan ide baru yang nantinya dapat digunakan di tempat kerja. Pelatihan di luar tempat kerja dapat dibagi menjadi dua (Sedarmayanti, 2018: 82):

1) Simulasi, yaitu pelatihan yang melibatkan perangkat atau mesin dalam keadaan ekologis yang sama persis seperti yang ada pada tempat kerja.
2) Presentasi informasi, yaitu penyajian data informasi khususnya pengenalan informasi data yang umumnya dilakukan secara lugas atau lisan dari pemateri kepada peserta. Model yang umumnya dilakukan secara konsisten adalah seminar, kuliah, dan lain-lain.

3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Hasibuan & Hasibuan, 2016: 177–178).

a. Manfaat bagi Organisasi

Ada tujuh manfaat melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia:

1) Mampu meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini terjadi karena tidak adanya pemborosan, karena kemampuan dalam menangani tanggungjawab, pengembangan kerjasama antar unit yang berbeda, tercapainya tujuan suatu organisasi karena adanya tanggungjawab sesuai dengan tujuan sehingga organisasi dapat bergerak dalam satu kesatuan.
2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain karena pemberiaan kebebasan, kerjasama dalam perspektif yang

matang baik secara mental maupun fakta, serta adanya kesamaan pandangan dan pemberian kesempatan kepada bawahan untuk bertindak dan berpikir secara imajinatif.

3) Pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat dengan alasan bahwa karyawan-karyawan yang terlibat adalah para pekerja yang mempunyai tanggungjawab sehingga dalam melakukan tugas-tugas fungsional tidak hanya diatur oleh atasan.
4) Tanggungjawab otoritatif yang tinggi dapat memicu perluasan jaminan bagi karyawan dalam organisasi.
5) Pemanfaatan gaya administratif dan partisipatif dapat mendorong sikap terbuka dari atasan.
6) Komunikasi yang lancar juga akan memudahkan untuk merencanakan kebijakan dan operasionalisasi organisasi.
7) Rasa solidaritas dan kekeluargaan dapat diwujudkan dengan penyelesaian konflik secara fungsional

b. Manfaat bagi karyawan

1) Mempermudah karyawan dalam membuat keputusan.
2) Mempermudah para pekerja dalam menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapi.
3) Adanya faktor multivisional dan internalisasi.
4) Meningkatkan kemampuan para pekerja atau para pegawai. Sehingga mereka memiliki keinginan untuk terus berkembang lebih baik.
5) Mampu mempersiapkan pekerja dalam mengelola tekanan, perjuangan, atau kekecewaan yang sedang dihadapi, sebagai upaya untuk meningkatkan kepercayaan diri.
6) Informasi atau data yang tersedia memicu para pegawai dapat memanfaatkan berbagai program dalam rangka untuk pengembangan diri mereka masing-masing.
7) Peningkatan kepuasan kerja.
8) Menjadikan tekad yang dimiliki pekerja semakin besar sehingga akan muncul rasa bangga atas kemampuan diri sendiri.

9) Derajat otonomi yang dimiliki para pegawai semakin besar.
10) Tugas baru di masa depan dapat selesaikan dengan baik dan menghilangkan rasa khawatir terhadapnya.

E. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan cabang dari sebuah pendidikan yang menggabarkan proses dari pengembangan sumber daya manusia yang mencangkup proses perencanaan dan pengembangan tenaga kerja. Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang secara metodis dapat mengubah cara berperilaku seorang individu (pekerja) untuk melakukan pekerjaan yang dapat mereka lakukan, baik sekarang maupun nanti. Pelatihan merupakan aktivitas yang dibentuk untuk memberi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta dalam pekerjaan (Mondy, 2008).

Pelatihan memberikan pengetahuan untuk mendukung kemampuan sehingga peserta dapat membangun teori yang dapat dipahami saat melakukan tugas. Pelatihan diperlukan, terutama saat melatih karyawan baru. Hal tersebut dianggap penting karena setiap organisasi memiliki filosofi dan lingkungan kerja yang berbeda. Proses pelatihan ini memungkinkan karyawan mengetahui sikap apa yang diharapkan dari organisasi yang bersangkutan. Loyalitas terhadap suatu organisasi adalah sikap yang diharapkan dari setiap organisasi.

Dalam upaya menuju kemajuan yang maksimal, pelatihan yang baik harus melaksanakan langkah-langkah berikut ini:

a. Pilih pihak yang akan diberikan pelatihan (peserta latihan) yang harus memiliki atau dapat terinspirasi untuk belajar.
b. Proses pendidikan harus dibatasi dan bersifat memaksa (memiliki peran yang kuat).
c. Pelatihan harus memberikan materi yang dapat diterapkan.
d. Materi yang diberikan harus memiliki makna total dan memenuhi kebutuhan peserta dalam meningkatkan kemampuannya.

e. Materi yang diinstruksikan harus dapat memenuhi tujuan peserta dalam mengikuti pelatihan.

Pelatihan akan dikatakan berhasil jika dapat memenuhi kebutuhan *trainee* yang benar, kebutuhan tersebut dapat digolongkan sebagai berikut:

a. Kebutuhan memenuhi tuntunan saat ini

Kebutuhan ini umunya terlihat dari prestasi peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan standar prestasi karyawan yang diminta oleh pengusaha atau perusahaan.

b. Kebutuhan untuk memenuhi tuntunan jabatan atau jabatan yang berbeda

Kebutuhan ini biasanya terjadi karena perusahaan yang secara bertahap melakukan posisi jabatan. Dengan tujuan agar para pekerja dapat memenuhi kemampuan pada bidangnya yang baru.

c. Kebutuhan memenuhi kebutuhan perubahan

Dalam kebutuhan ini, perubahan yang dimaksud adalah intern dan ekstern. Perubahan intern meliputi perubahan pada sistem kerja dan struktur organisasi. Berbeda dengan poin sebelumnya yang memusatkan pada rotasi jabatan, perubahan ini lebih kompleks yang meliputi perubahan sistem atau struktur organisasi. Sedangkan perubahan eksternal berupa perkembangan teknologi dan globalisasi yang mempengaruhi arah bisnis perusahaan. Jadi penting untuk menambahkan perubahan pengetahuan baru.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerja sumber daya manusia atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap tenaga kerja (Mondy, 2008). Mempersiapkan latihan harus direncanakan agar dalam pelaksanaannya benar-benar memberikan banyak keuntungan. Selain tujuan di atas, beberapa target persiapan lainnya adalah:

a. Dengan pelatihan, para peserta baik individu maupun kelompok dapat menguasai informasi dan kemampuan yang disampaikan selama kegiatan

pelatihan. Sehingga dapat diterapkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Pelatihan juga dapat digunakan sebagai penjelasan tentang pengetahuan, kemampuan, dan sikap ataupun perilaku yang seharusnya dicapai atau dikuasai oleh peserta ketika pelatihan telah berakhir.

3. Jenis Pelatihan

Berdasarkan segi materi, pelatihan dapat dibedakan menjadia dua jenis (Santoso, 2010: 2–3), yaitu:

a. Pelatihan Wacana (Pelatihan Berbasis Pengetahuan)

Yaitu pelatihan pada sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut sehingga akan dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, organisasi maupun lembaga.

b. Pelatihan Kemampuan (*Skill Based Training*)

Yaitu suatu pelatihan mengenai sesuatu yang berhubungan dengan pendalaman dan peningkatan kemampuan individu, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara faktual (*Hard Skill*) maupun bersifat non spesialisasi yang lebih bersifat kesadaran diri (*Soft Skill*).

Hard Skill memiliki sifat yang sangat khusus, sehingga sangat mudah dipelajari berdasarkan panduan, dan mudah untuk mengukur konsekuensi dari pelaksanaannya. Pengukuran bersifat kuantitatif untuk melihat hasil pelatihan. Contoh pelatihan semacam ini meliputi pelatihan pengelolaan keuangan, pelatihan profesi, pelatihan editing, dan lainnya.

Soft Skill bersifat *intangible* (aset tak berwujud), sehingga lumayan sulit untuk diukur dengan alasan parameter pengukurannya tidak sebaku pengukuran pada *hard skill*. Pengukuran bersifat subjektif untuk melihat pemahaman peserta pelatihan. Contoh pelatihan jenis ini yaitu pelatihan kepemimpinan, pelatihan motivasi, pelatihan komunikasi, dan lainnya (Santoso, 2010: 2–3).

4. Alur Pelatihan

Dalam alur pelatihan, ada tiga fase dalam pelaksanaan proses pelatihan yang biasanya dilalui. Hal ini menjadi aliran yang membingkai sebuah siklus dalam pelaksanaan pelatihan. Tahapan tersebut adalah Pra Pelatihan (*Pre Training*), Pelaksanaan Pelatihan (*On Going Training*), Pasca Pelatihan (*Post Training*) (Santoso, 2010: 11).

F. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer, kompetensi adalah landasan dasar dari kualitas individu dan termasuk tanda-tanda pendekatan untuk bertindak atau berfikir, menyamakan keadaan, dan mendukung dalam periode yang lama. Kompetensi adalah kapasitas seseorang dalam melakukan suatu hal yang didasari dengan kemampuan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja oleh pekerjaan yang dimaksud. Dengan ini, kehadiran kompetensi dapat menunjukkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang ahli di suatu bidang dan menjadi unggulan di bidang tersebut (Wibowo, 2010: 324). Lima karakteristik yang dimiliki oleh tipe karakeristik, yaitu:

a. Motif, konsistensi pemikiran atau suatu yang harus dimiliki seseorang yang menyebabkan suatu peristiwa terjadi.
b. Sifat, reaksi dan karakteristik fisik yang menjadikan konsistensi suatu keadaan maupun data.
c. Konsep diri merupakan suatu sikap, nilai, maupun citra diri.
d. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.
e. Keterampilan merupakan kemampuan melakukan tugas fisik secara efektif atau dengan pola pikir tertentu (Wibowo, 2010: 324).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, kompetensi merupakan variabel mendasar yang digerakkan oleh kapasitas individu, yang mempunyai kemampuan lebih, dan menjadikannya tidak sana dengan orang lain (Mangkunegara & Prabu, 2005: 113).

2. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Mangkunegara mengungkapkan kompetensi sumber daya manusia adalah keterampilan atau kapabilitas yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, kapasitas, dan karakteristik karakter yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan menurut Perrin (Mangkunegara, 2012), kompetensi sumber daya manusia meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Memiliki kemampuan komputer (eksekutif lini)
b. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi dan misi
c. Dapat beradaptasi dengan perubahan
d. Dapat memberikan pelatihan sumber daya manusia

Kesimpulan diatas bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri seseorang dan berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik atau kepribadian yang berdampak secara konsisten dan lugas pada kinerja untuk mencapai tujuan yang ideal. Kompetensi sumber daya manusia bertujuan untuk individu dalam mengahadapi kesulitan-kesulitan baru pada sebuah organisasi yang berada di lingkungan kerja.

G. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Imam Mulyana, kualitas adalah kesesuaian dengan pedoman yang diperkirakan berdasarkan kadar ketidaksesuaian, dan dicapai melalui peninjauan (Ferdiansyah, 2020). Kemudian seperti yang disampaikan oleh M. Dawam Rahardjo, kualitas sumber daya manusia adalah hal yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh aspek kemampuan atau kekuatan fisik yang sebenarnya, tetapi dilain hal juga ditentukan oleh pendidikan atau tingkat pengetahuan, pengalaman atau kematangan, dan sikap serta nilai-nilai yang dimiliki (Andayani dkk, 2021).

Berdasarkan pendapat dari Selo Sumarjan yang dikutip oleh Sudarwan Danim (Chalimah, 2019), kualitas suber daya manusia dibedakan berdasarkan kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani,

keterampilan, dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran, dan akhlak).

Merujuk definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan komitmen signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan aspek yang sepenuhnya ditentukan oleh tingkat pendidikan, kepercayaan, dan pengalaman.

2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

M. Dawan Rahardjo mengatakan bahwa ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas adalah sebagai berikut (Nofandia Fajari, 2017):

a. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:
   1) Memiliki pengetahuan dan kemampuan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
   2) Mempunyai pengetahuan tentang dialektika, termasuk bahasa nasional, bahasa daerah, dan minimal satu bahasa asing.
b. Pendidikan:
   1) Memiliki kapasitas pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
   2) Mempunyai derajat keragaman dan kualitas pendidikan serta kemampuan yang sesuai bidangnya dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik di tingkat lokal, nasional, bahkan internasional.

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (Sukma, 2019) yaitu :

a. Paham masing-masing bidang
b. Pengetahuan
c. Keterampilan
d. Antusiasme kerja
e. Keterampilan perencanaan atau kemampuan manajerial.

3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual (Yoman dkk, 2016).

Berdasarkan pengertian tersebut maka peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara:

a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi.
b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (training), seminar, dan workshop.

Pada dasarnya peningkatan kualitas dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pengembangan/ pengalaman langsung (Ruhana, 2012).

a. Jalur pendidian formal

   Terdiri dari pendidikan umum dan kejuruan mulai dari tingkat sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama, sekolah menengah atas hingga perguruan tinggi. Jalur pendidikan formal ini bertujuan membekali individu dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pembentukan kepribadian.

b. Jalur latihan kerja

   Jalur ini merupakan proses pengembangan keterampilan dan kapasitas kerja. Tujuan dari pelatihan kejuruan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan profesional dan mengutamakan praktik dibanding teori. Sistem pelatihan kejuruan dapat dianggap sebagai suplemen atau pelengkap dari sistem pendidikan formal. Melalui sistem pendidikan formal terdapat pengembangan nilai-nilai kemasyarakatan yang berkaitan dengan spiritualitas, moralitas, dan pengabdian seseorang. Disisi lain sikap mental, moral, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas dapat dikembangkan melalui sistem pelatihan profesional. Pada dasarnya nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, keterampilan, dan kemauan bekerja tumbuh dalam lingkungan pendidikan formal dan berkembang dalam proses pelatihan kejuruan.

c. Jalur pengalaman kerja

   Ini adalah cara bagi orang untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan mengamati dan meniru orang lain dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Melalui pekerjaan berulang, seseorang

menjadi lebih mahir dan akan dapat menemukan cara yang lebih praktis, efisien, dan lebih baik untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penting untuk diadakannya perencanaan pra pelatihan. Dengan perencanaan pelatihan sumber daya manusia, kualitas dari tenaga kerja akan meningkat baik internal maupun eksternal sehingga akan diperoleh tenaga kerja yang akan sigap kapanpun mereka dibutuhkan.

Maksud diadakannya perencanaan sumber daya manusia adalah untuk:

a. Memberikan peluang kerja yang setara bagi karyawan maupun para pencari kerja, selain itu juga membantu dalam pertimbangan pemberian kompensasi yang adil dan layak.
b. Membantu mencapai efektivitas suatu organisasi, dapat meminimalkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan, yang kemudian dilakukan analisis terhadap hasil dari setiap tindakan, sehingga resiko buruk dapat dikurangi.

Menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai suatu tujuan organisasi tidaklah mudah, dalam pencapaiannya harus menggunakan perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dan keberlanjtan.

Perencanaan memiliki aspek yang luas dan dipisahkan menjadi tiga tingkat utama (Sutadji dkk, 2010: 18), yaitu:

a. Penting bagi perorangan karena perencanaan dapat membantu dalam mengembangkan kemampuan individu, pengembangan karir, dan dapat meringankan tekanan yang berasal dari tempat kerja.
b. Bagi organisasi juga penting karena perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan kelangsungan hidup yang representatif sehingga akan mempengaruhi kecukupan organisasi.
c. Penting pada tingkat nasional, karena perencanaan dapat lebih meningkatkan kualitas secara luas. Kualitas sumber daya manusia suatu negara dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi memainkan peran inovatif terhadap perubahan dan tanggungjawab sosial yang tinggi.

Perencanaan juga memiliki kegunaan yang penting dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia. Kegunaan dari perencanaan yaitu (Sutadji dkk, 2010: 19):

a. Memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif
b. Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan
c. Mengembangkan peluang karir yang lebih efektif
d. Menggabungkan aktivitas sumber daya manusia dan memiliki tujuan organisasi yang produktif
e. Membantu kegiatan pendaftaran dan seleksi lebih efisien
f. Membantu program pelatihan lebih efektif
g. Membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat memberikan informasi yang tepat
h. Membantu program restrukturisasi organisasi lebih baik.

Rencana seperti itu dapat membatasi risiko dan ketidakpastian suatu tindakan dengan menganalisis masa depan dan memeriksa hasil dari setiap tindakan. Dapat mengurangi ketidakpastian dan menjadi sukses. Rencana tersebut dapat menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, berbakat dan kompeten sesuai dengan kebutuhan dan kebutuhan organisasi atau bisnis (Sutadji dkk, 2010: 20).

H. Landasan Teologis

1. Manajemen Syariah

Manajemen dalam Al-Qur'an disebut '*Iidarah* Ini adalah keadaan saling berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada. Secara umum, '*Iidarah* adalah semua usaha, tindakan, dan aktivitas manusia yang terkait dengan semua perencanaan dan pengelolaan yang efektif (ArjiHarahap, 2000).

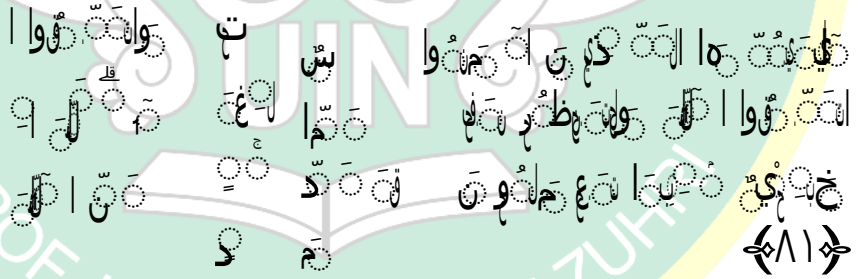
Manajemen Syariah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengelola upaya anggota organisasi, serta memanfaatkan semua sumber daya organisasi lainnya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai keridhaan Allah SWT dalam semangat karakter Rasulullah

SAW yaitu Amanah, Fatanah, Tabligh, dan Shidiq. Manajemen syariah mengelola dan mengatur untuk mencapai hasil yang optimal yang bermuara pada keridhaan Allah SWT. Oleh karena itu, setiap langkah yang diambil didasarkan pada aturan Al-Qur'an dan Hadits (Agustin, 2018).

Manajemen syariah menekankan pengorganisasian sebagi kewajiban dalam menjalankan hak dan kewajiban untuk selalu berada di jalan syariah. Sebagaimana dipaparkan dalam teori manajemen syariah.

Artinya: "Sesuatu yang hak tanpa adanya pengorganisasian yang baik dapat dikalahkan oleh yang bathil yang dijalankan dengan pengorganisasian yang baik". (Ungkapan Musthafaa Sobri Afandi yang terinspirasi dari khutbah Ali Bin Abi Thalib di Kuffah) (Aziz, 2021).

Rencana dalam konsep Islam dapat dibedakan menjadi rencana jangka pendek (sekuler) dan rencana jangka panjang (seumur hidup). Firman Allah SWT banyak yang berkaitan tentang pentingnya perencanaan hidup, salah satunya Q.S Al-Hasyr ayat 18 yaitu:



Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Dan bertakwalah kepadaaAllah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" (QS. Al-Hasyr:18).

2. Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Islam

Pekerjaan dan sumber daya manusia sering disebut sebagai Sumber Daya Insani (SDI) dari sudut pandang Islam. Sumber daya insasi adalah semua keterampilan manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan (Haryanto, 2017). Kemduian Allah SWT menciptakan manusia dengan tujuan untuk memakmurkan bumi dengan menjadi pekerja yang mengolah dan menghasilkan hasil bumi dengan menggunakan sumber daya alam yang ada di bumi (Idri, 2010: 86). Firman Allah SWT dalam QS. Hud ayat 61:

وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُ ۖ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ ﴿٦١﴾

Artinya: "Dan kepada kaum samud (Kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, "Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepadaa-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-Nya)".

Dalam ayat di atas, kata kunci sumber daya manusia pada faktor produksi adalah kata *Wasata`marakum* yang artinya memakmurkannya. Sebagai khalifah di muka bumi, manusia diharapkan oleh Allah untuk mensejahterakan dalam pemanfaatan tanah dan alam, selalu memakmurkan alam dan bukan perusak atau pengeksploitasi alam yang tidak bertanggung jawab. Dalam Islam merupakan kebutuhan yang wajar bagi seluruh umat Islam yang dicapai dengan melaksanakan pembangunan ekonomi, Muhammad Syawqi AlFanjari menjelaskan bahwa salah satu motivasi Ekonomi Islam adalah untuk memenuhi kebutuhan yang wajar *(Al-Had Al-Khifayah*) (Idri, 2010: 86). Pada bagian di atas, *Al-Imrah* berarti *Al-Tanmiyyah Al-Iktishadiyyah*, yaitu tanggung jawab manusia sebagai sumber daya untuk pembangunan ekonomi, sehingga manusia mengelola bumi dan termasuk pembangunan ekonomi serta memiliki kewajiban untuk mensejahterakan bumi.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling penting dari beberapa faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki sifat inisiatif atau gagasan dan mengatur, memproses, dan mengarahkan semua faktor produktif dan faktor non-manusia (Idri, 2010: 87). Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia kea rah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonism belaka. Jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, yang terjadi adalah eksploitasi alam besar-besaran tanpa adanya tanggung jawab dan bahkan penindasan terhadap sesame manusia. Hal ini akan membentuk

manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah. Inilah yang

menjadi tujuan pengembangan sumber daya manusia perspektif ekonomi syariah.

Pekerjaan yang diberikan manusia dalam menghasilkan barang dan jasa merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Yusuf Al-Kardawi mengatakan ibadah meruapakn ketentuan umum yang mencakup ibadah baik vertikal maupun horizontal, termasuk semua aktivitas yang dicintai dan diridhoi Allah, dalam hal ini yaitu aktivitas ekonomi dan produksi (Idri, 2010: 87).

Misi seorang manusia sebagai khalifah untuk memakmurkan bumi adalah misi yang Allah SWT titipkan kepada umat manusia untuk menggunakan potensi yang ada dalam membangun peradaban di muka bumi seperti kalam Allah SWT dalam QS. Al-Ahzab ayat 72:

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

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

Untuk menjalankan misi ini, Allah memuliakan manusia dengan memberikan akal untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Dengan ilmu tersebut manusia menggali, mengelola, dan memproduksi berbagai sumber daya alam yang telah ditentukan oleh Allah SWT, dan dalam proses produksinya sumber daya manusia disebut pekerjaan. Secara umum, pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama adalah pekerjaan tidak terampil seperti pekerja kontruksi bangunan dan pandai besi. Allah memuji hamba-Nya, meskipun mereka bekerja sebagai pekerja tidak terampil. Tentang penghargaan untuk pekerja tidak terampil, seperti yang dilakukan Nabi Hud dalam pembuatan kapal dan Nabi Daud bekerja dengan keterampilan tangannya. Kedua, pekerjaan terpelajar yang diceritakan dalam Al-Qur'an melalui para tenaga ahli dalam kisah Nabi Yusuf. Pengetahuan Nabi Yusuf

diakui oleh Raja Mesir (Kiffir Al-Aziz) dengan hal tersebut diembankan untuk bertugas mengelola dan memelihara logistik (Idri, 2010: 89).

Hal ini menunjukkan bahwa unsur keahlian dan perolehan pengetahuan sangat penting dalam pekerjaan. Oleh karena itu, manusia harus berkualitas dan kompeten. Tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat penting, karena semua kekayaan alam tidak ada gunanya kecuali dimanfaatkan dan diolah oleh manusia. Alam telah memberikan kekayaan yang tak terhitung jumlahnya, tetapi tanpa usaha manusia, semua akan tetap tersimpan tanpa adanya manfaat.

Allah menginstruksikan manusia untuk bekerja karena pekerjaan itu sebenarnya diamati oleh Allah, Rasul, dan Umat Islam. Pekerjaan yang baik berdampak positif dan diakui dalam bentuk penghargaan dunia dan akhirat. Begitu pula pekerjaan yang burukpun akan berdampak negatif dan dihadapkan pada ancaman dunia dan akhirat. Allah SWT maha mengetahui pekerjaan yang dilakukan dengan jujur atau sebaliknya. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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

Sebagaimana dijelaskan oleh Rasulullah SAW, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam Islam. Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi semua umat Islam sejak lahir sampai mati, baik ilmu umum maupun ilmu agama. Dari sudut pandang Islam, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pekerja terampil dapat bekerja lebih mahir dibanding pekerja yang tidak terampil dan terlatih. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah QS. Az Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya: ”(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.

Jelas dalam ayat tersebut dijelaskan, bahwa Konsekuensi dari tenaga kerja terlatih tidak sama dengan konsekuensi dari tenaga kerja tidak terlatih. Personil yang berkualitas dan kompeten memiliki beberapa persyaratan. Orang-orang yang mengelola modal, teknologi, dan sumber daya alam dengan cara yang menguntungkan mereka. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Selain perintah untuk bekerja, islam juga mewajibkan setiap muslim harus bersikap profesional dalam bekerja dibidang apapun, inti dari profesionalisme pada dasarnya ditandai tiga hal ini: (Yusanto, 2002: 104).

1. *Kafa'ah*, artinya kompeten atau profesional di bidang pekerjaan yang dilakukan. Dapat dicapai melalui pengalaman, pelatihan atau pendidikan
2. *Himmatul 'amal,* dengan kata lain, memiliki suasana hati dan etos kerja yang tinggi. Dengan cara merubah motivasi ibadah menjadi faktor utama untuk bekerja selain motivasi untuk mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman.
3. Amanah, bertanggung jawab dan dapat diandalkan dalam memenuhi setiap tugas atau kewajiban. Amanah diperoleh ketika selalu mengevaluasi diri dalam setiap pekerjaannya.

Islam sebagai agama yang sempurna menuntut segala sesuatu dilakukan secara baik dan rapih. Menurut Matutina (Mocodompis, 2015), tenaga kerja yang berkualitas merujuk pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk lebih menekankan pada kecerdasan dan kemampuan berpikir serta perolehan berbagai pengetahuan manusia.
2. Keterampilan, kemampuan, dan keahlian operasional yang dimiliki karyawan di bidang tertentu.
3. Keterampilan adalah kemampuan yang terdiri dari seperangkat kecerdasan karyawan, seperti loyalitas, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab.

Klingner dan Nanbaldian menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah fungsi ganda dari upaya manusia yang sangat termotivasi dan keterampilan karyawan yang diperoleh melalui pelatihan. Peningkatan produktivitas berarti kinerja yang lebih baik dan fase berikutnya akan memberikan umpan balik atas upaya dan motivasi karyawan (Wibasuri, 2013).

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah

Setiap organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu melakukan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk alasan ini, manajer juga perlu berperan aktif dalam memahami dan membimbing orang-orang di dalam organisasi.

Manajemen personalia harus efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bergantung pada fungsi manajemen sumber daya manusia operasional seperti rekrutmen, seleksi, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan penghargaan kinerja, serta fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, arahan, dan manajemen. Tidak ada perbedaan dari sudut pandang Islam. Semua praktik pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sebaik mungkin berdasarkan apa yang sudah tertuang jelas dalam al-Qur'an dan Hadits.

Sumber daya manusia adalah kekuatan yang paling besar dalam mengolah semua sumber daya yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya semua yang diciptakan Allah SWT adalah untuk kemaslahatan umat manusia. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ
جَمِيْعًا مِّنْهُ ۗاِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿٣١﴾

Artinya: "Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir".

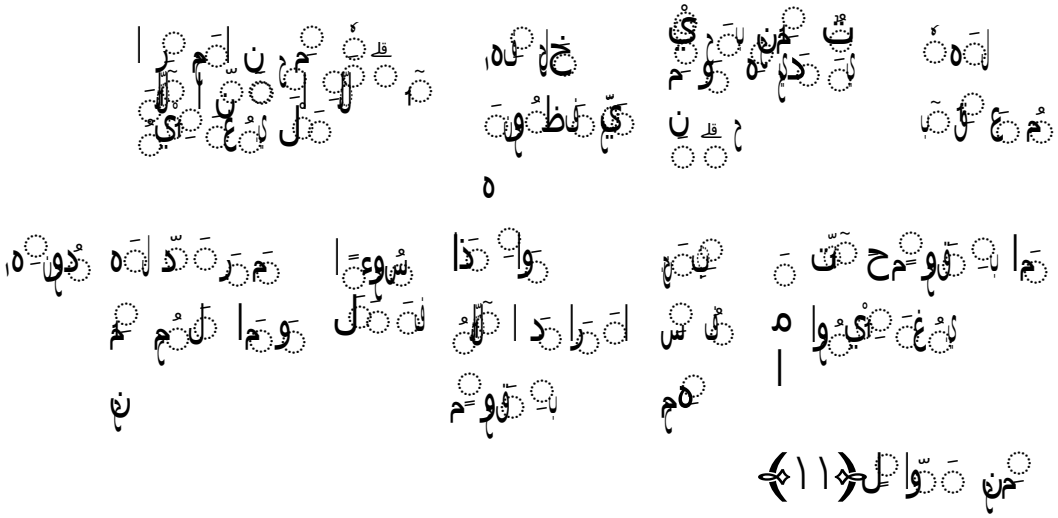
Oleh karena itu, sumber daya yang ada merupakan kewajiban untuk dipertanggungjawabkan di masa yang akan datang dan harus dikelola dengan baik. Manajemen yang baik membutuhkan pengetahuan untuk mendukung peningkatan dan optimalisasi manfaat dari sumber daya yang ada. Dalam ayat 33 QS Ar-Rohman, Allah menganjurkan manusia untuk mencari ilmu yang tak terbatas untuk membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

يٰمَعْشَرَ الْجِنِّ وَالْاِنْسِ اِنِ اسْتَطَعْتُمْ اَنْ تَنْفُذُوْا مِنْ اَقْطَارِ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ
فَانْفُذُوْا ۗلَا تَنْفُذُوْنَ اِلَّا بِسُلْطٰنٍ ﴿٣٣﴾

Artinya: "Hai golongan jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah)".

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam adalah semua sumber daya yang digunakan dalam ibadah kepada Allah, bukan yang lain. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang ada dan digunakan dalam menjalankan perintah dari Allah SWT. Ciri-ciri yang tercermin sebagai manusia yang islami dan bertalenta adalah Shidik, Amanah, Fatanah, dan Tabligh. Keempat karakteristik ini menjadi tolak ukur yang sebenarnya untuk mengukur keunggulan talenta Islami.

Semua kualitas dan kondisi ideal ini tidak ada dengan sendirinya, tetapi harus dicapai dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, seperti dalam firman-Nya QS Ar-Raad ayat 11:



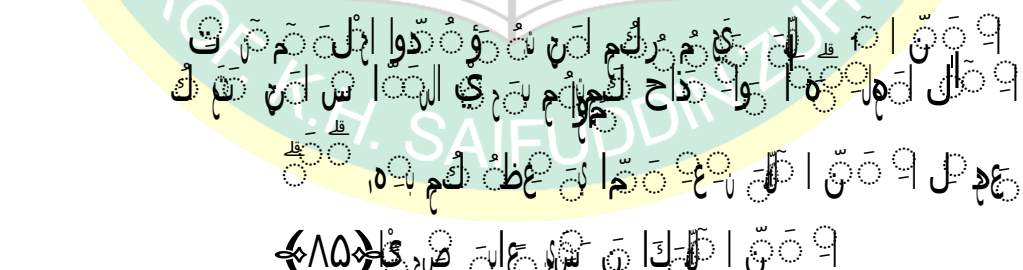
Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukanhterhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Pada bagian ini, Islam menuntut seluruh umat manusia untuk kerja keras dan cerdas, diperlukan upaya maksimal untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang diinginkan sesuai ketentuan Islam.

Al-Qur’an menyebutkan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak boleh dikhianati dalam menjalankan amanah. QS Al-Anfal ayat 27:

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakannkepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Demikian pula Surat An-Nisaa’ ayat 58:



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-

> baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat".

Ayat di atas menyebutkan penyerahan pendelegasian kepada yang berhak menerima dimaksudkan untuk menyampaikan pendelegasian kepada seorang ahli, yaitu mereka yang benar-benar ahli di bidangnya.

Islam menitikberatkan pada keunggulan dan manajemen sumber daya manusia, dari perspektif Islam, membentuk manusia untuk menjalankan fitrah sesuai aturan Allah, sumber daya manusia merupakan investasi yang tak ternilai bagi organisasi yang perlu dirawat. Semua organisasi perlu menyiapkan program yang mencakup kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia agar organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk menuju produktivitas maksimum, perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja yang dipilih tepat untuk tugas dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan *(field research)* dengan jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian lapangan *(field research),* yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian dengan mengandalkan pengamatan, tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah (Moleong, 2021: 26). Penelitian lapangan dilakukan di dalam masyarakat yang sebenarnya untuk menemukan realitas apa yang tengah terjadi mengenai masalah tertentu. Penelitian lapangan bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari (Marzuki, 2005: 14).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dihasilkan data-data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2021: 4). Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. Strudi deskriptif bertujuan untuk menemukan makna-makna baru, menjelaskan kondisi keberadaan, menentukan frekuensi kemunculan sesuatu dan mengategorikan informasi (Danim, 2002: 41).

Pendekatan kualitatif pada dasarnya berusaha untuk mendeskripsikan permasalahan secara komprehensif, holistik, integratif dan mendalam melalui kegiatan mengamati orang dalam lingkungannya dan berinteraksi dengan mereka tentang dunia sekitarnya (Nasution, 1988: 5). Penelitian kualitatif mempergunakan data yang dinyatakan verbal dan kualifikasinya bersifat teoritis. Pengolahan data dan pengujian hipotesis tidak berdasarkan stratistik, melainkan dengan pola pikir tertentu menurut hukum logika (Marzuki, 2005: 15).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian dilakukan pada Balai Latihan Kerja Komunitas Darunnajah Desa Ledug Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas

Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Oktober 2021 hingga bulan Februari 2022.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Arikunto, 2005: 200). Subjek dalam penelitiaan ini adalah ketua BLK Komunitas, pengelola administrasi dan pelatihan, pengelola keuangan dan sarana prasarana, instruktur, peserta pelatihan, alumni pelatihan, dan masyarakat sekitar dari BLK Komunitas Darunnajah Desa Ledug Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.

Obyek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan hal tersebut obyek penelitian ini adalah manajemen pelatihan BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perspektif ekonomi syariah.

D. Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data primer

   Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013: 42). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian secara langsung di lapangan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dari para informan untuk mengetahui secara pasti peran peningkatan kualitas sumber daya manusia pada BLK Komunitas Darunnajah.

2. Data sekunder

   Data sekunder adalah data pendukung yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh peneliti (Umar, 2013: 42). Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, dokumen-dokumen, artikel, dan literatur lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Pemilihan Informan

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan *"sosial situation"* atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu tempat *(place),* pelaku *(actors)* dan aktivitas *(activity)* yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2016: 215). Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari.

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian (Sugiyono, 2016: 216). Penelitian kualitatif tidak bermaksud untuk menggambarkan karakteristik populasi atau menarik generalisasi kesimpulan yang berlaku bagi populasi, melainkan lebih terfokus kepada representasi terhadap fenomena sosial. Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena sosial yang bersifat unik dan kompleks. Dalam penelitian kualitatif sangat erat hubungannya dengan faktor-faktor kontekstual untuk menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan bangunannya (Moleong, 2021: 225).

Pemilihan Informan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan teknik *purposive* yaitu dengan mengambil informan berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan *(judgment)* tertentu atau jatah *(quota)* tertentu (Hartono, 2004: 98). Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah ketua BLK Komunitas, pengelola administrasi dan pelatihan, pengelola keuangan dan sarana prasarana, instruktur, peserta pelatihan, alumni pelatihan, dan masyarakat sekitar lembaga.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016: 224). Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural*

setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta *(participan observation)*, wawancara mendalam *(in depth interview)* dan dokumentasi (Sugiyono, 2016: 225). Metode-metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

   Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian (Gunawan, 2013: 160). Wawancara (interview) dapat berupa wawancara personal *(personal interview)*, wawancara intersep *(intercept interview)* dan wawancara telepon *(telephone interview)* (Sugiyono, 2016: 114). Proses wawancara dilakukan terhadap beberapa informan dari BLK Komunitas Darunnajah di Desa Ledug Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas yang berkompeten dengan permasalahann mengenai manajemen pelatihan BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perspektif ekonomi syariah.

2. Observasi

   Observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu (Gunawan, 2013: 143). Obervasi dapat berupa observasi yang sederhana dan observasi yang terstruktur. Observasi sederhana merupakan observasi yang tidak mempunyai pertanyaan-pertanyaan riset. Sebaliknya observasi terstruktur merupakan observasi yang mempunyai prosedur strandar yang terstruktur (Hartono, 2004: 112).

   Disini penulis melakukan observasi langsung untuk mendapatkan data-data tentang peran peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia, faktor-faktor yang menjadi latar belakang dilakukannya peran peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peran dalam mengelola *output* di BLK

Komunitas Desa Ledug Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang (Gunawan, 2013: 176). Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2005: 201). Dalam pengertian yang lebih luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tulisan saja, tetapi dapat berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol (Arikunto, 2005: 202). Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data-data tertulis atau terdokumentasi yang ada di BLK Komunitas Desa Ledug Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.

G. Teknik Analisis Data

Dalam hal analisis data kualitatif Bodgan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuanya dapat di informasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2016: 244). Dalam mempermudah proses analisis data, penyusun melakukan tahap-tahapan diataranya:

1. Analisis sebelum di lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama dilapangan (Sugiyono, 2016: 245).

2. Analisis data di lapangan

Analisis data penelitian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis

data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Sugiyono, 2016: 246).

Analisis data dilapangan meliputi:

a. *Data reduction* (reduksi data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan (Sugiyono, 2016: 247).

b. *Data display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitin kualitatif menyajikan data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2016: 249).

c. Conclusing drawing/ferivication

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2016: 252).

H. Uji Keabsahan Data

Dalam menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, teknik pemeriksaan ini disebut triangulasi. Triangulasi adalah suatu pendekatan analisa data yang menggabungkan dari berbagai sumber. Menurut Bachri dengan cara menguji informasi dengan mengumpulkan data melalui metode berbeda, oleh kelompok berbeda dan dalam populasi (informan) berbeda, penemuan mungkin

memperlihatkan bukti penetapan lintas data, mengurangi dampaknya dari penyimpangan potensial yang bisa terjadi dalam suatu penelitian tunggal.

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (kredibilitas/validitas) dan konsistensi (reliabilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data di lapangan (Gunawan, 2013: 218). Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontrakdiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti (Sugiyono, 2016: 241).

Triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan data atau sebagai pembanding terhadap data itu. Selanjutnya, Denzin (1978) membedakan empat macam triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi sumber, adalah menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai sumber memperoleh data.
2. Triangulasi metode, adalah usaha mengecek keabsahan data atau mengecek keabsahan temuan penelitian (Gunawan, 2013: 219). Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda.
3. Triangulasi peneliti, adalah menggunakan lebih dari satu peneliti dalam mengadakan observasi atau wawancara (Gunawan, 2013: 220).
4. Triangulasi teoritik, adalah memanfaatkan dua teori atau lebih untuk diadu dan dipadu (Gunawan, 2013: 221).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan profil BLK Komunitas Darun Najah

Program pelatihan vokasi yang digagas oleh Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) merupakan paket pelatihan vokasi untuk keterampilan tertentu dengan persyaratan dan batasan jumlah peserta pelatihan perkelompok, metode, tema (kurikulum), dan silabus yang distandarisasi dan dipertahankan dalam waktu yang cukup singkat.

Unit pelaksana teknis pelatihan vokasi, bertanggung jawab menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan, pelatih, dan staf pelatihan (Permen No. 21, 2015). Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja dikelompokkan menjadi tiga kelas yaitu:

a. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja
b. Balai Latihan Kerja Kelas I
c. Balai Latihan Kerja Kelas II.

Indonesia melalui Balai Pengembangan Latihan Kerja Daerah (BBPLK) yang berada di Semarang, Serang, Bekasii, Bandung, dan Medan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, akreditasi pekerja dan pelatih.

Indonesia memiliki 303 gedung BLK (Mahdiyah, 2019), dan 2.127 gedung BLK Komunitas, pelatihan yang diterapkan di masing-masing BLK adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) (Fitriani, 2021b). PBK menitikberatkan peserta dalam menguasai kemampuan kerja termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja (Almushally, 2021).

BLK Komunitas adalah program unggulan Kementerian Tenaga Kerja yang merupakan unit fasilitas pelatihan kejuruan yang didirikan di lembaga keagamaan seperti pesantren, seminari, dhamasekha, pasraman dan komunitas lainnya (Diandri, 2022). BLK Komunitas bertugas

menyelenggarakan pelatihan kemampuan/keterampilan untuk membekali peserta pelatihan dan masyarakat sekitar dengan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan untuk mendorong untuk membuka usaha secara mandiri.

Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) kembali melanjutkan Program Pendampingan BLK Komunitas Tahap II 2020 untuk mengejar tujuan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dimulainya program tahap kedua ini ditandai dengan penandatanganan kesepakatan kerjasama antara Ditjen Binalattas Kementerian Tenaga Kerja, dan perwakilan dari pihak penerima BLK Komunitas.

Bulan Agustus Tahun 2021 Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menuturkan bahwa perjanjian kerja sama tahap I sudah dilaksanakan di Jakarta, kemudian tahap II disalurkan langsung kepada komunitas yang ada di daerah. Hal itu diharapkan menjadi acara yang lanjutan kerja sama yang baik demi komitmen nyata untuk turut serta berperan aktif dalam mempercepat peningkatan kompetensi sumber daya manusia Indonesia.

BLK Komunitas Darun Najah merupakan salah satu dari program bantuan BLK Komunitas tahap II Tahun 2020. Tepat pada tanggal 30 September 2020 gedung BLK Komunitas Darun Najah mulai dikerjakan. Proses pembangunan gedung BLK Komunitas memakan waktu kurang lebih 4 bulan, hingga pada tanggal 30 Januari 2021 gedung BLK Komunitas selesai dikerjakan. Kemudian pada tanggal 10 Februari 2021, gedung BLK Komunitas Darun Najah diresmikan. Pembangunan gedung BLK Komunitas ini dilatar belakangi oleh Bapak Slamet sebagai orang yang memiliki tanah atas pendirian gedung tersebut. Berdasarkan pada data yang diperoleh peneliti, berikut kutipan wawancara dengan Bapak Kyai Slamet Subakhi selaku ketua yayasan dan Pengasuh Pondok Pesantren Darun Najah pada tanggal 1 Februari 2022 di Pondok Pesantren Darun Najah:

> “Jadi, pada tahun 2015 itu saya mendapatkan tanah yang berada di desa ledug, kemudian saya befikir kalau hanya berupa tanah saja saya rasa kurang bermanfaat kemudian ketika ada program bantuan BLK Komunitas, saya mengajukan untuk pembangunan gedung BLK

Komunitas di tanah yang ada di ledug dengan tujuan untuk memberi kontribusi dan kemaslahatan masyarakat sekitar".

BLK Komunitas Darun Najah merupakan sebuah lembaga pelatihan di bawah naungan Balai Besar Latihan Kerja Semarang yang beralamat di Jalan Balai Desa No. 36A, RT:07/RW:02, Pejatan, Desa Ledug, Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

2. Struktur pengurus BLK Komunitas Darun Najah
   a. Ketua Yayasan : Kyai Slamet Subakhi
   b. Pengasuh Pondok Pesantren Darun Najah : Kyai Slamet Subakhi
   c. Ketua BLK Komunitas : Nur Hidayat
   d. Sekretaris : Rokhandi
   e. Bendahara : Ngazam Bakhuri
   f. Instruktur : Yan Aldo Wiliantoro
   g. Tenaga Pelatihan : Taufik
   h. Perlengkapan : 1) Mukti Wibowo
      2) Prayitno
      3) Bakhuri
3. Visi dan Misi BLK Komunitas Darun Najah

   Visi dari BLK Komunitas Darun Najah adalah "Menjadi lembaga yang bisa ikut serta dalam membangun kualitas sumber daya manusia dan perluasan kesempatan kerja". Kemudian untuk mencapai visi tersebut, ada beberapa misi yang dibutuhkan yaitu sebagai berikut:

   a. Menyelenggarakan pelatihan
   b. Meningkatkan kualitas sdm
   c. Perluasan kesempatan kerja
4. Tugas dan fungsi BLK Komunitas Darun Najah
   a. Penyusunan program kerja serta anggaran BLK Komunitas
   b. Perumusan kebijakan teknis dan petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan
   c. Penganggungjawab kegiatan
   d. Pelaksanaan penyelenggaraan latihan keterampilan kerja

e. Penyiapan tenaga kerja yang berkualitas dan siap kerja
f. Pengevaluasian pelaksana tugas di bidang latihan kerja dan pelaporan pelaksanaan kegiatan balai latihan kerja
g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kemnaker

5. Jenis program latihan BLK Komunitas Darun Najah

Program pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darun Najah adalah pengolahan hasil pertanian. Teknologi pengolahan hasil pertanian atau *agroindustry* merupakan kegiatan yang memanfaatkan hasil pertanian sebagai bahan utama, merancang, serta menyediakan peralatan dan jasa untuk kegiatan tersebut (bptp bengkulu, 2016). Proses tersebut meliputi pengubahan dan pengawetan melalui perlakuan fisik maupun kimia, penyimpanan, dan distribusi. Produk akhir dari pengolahan hasil pertanian ini dapat berupa produk siap konsumsi ataupun sebagai produk bahan baku industri lainnya.

Pemilihan jurusan pelatihan tersebut dirasa sangat cocok diterapkan di wilayah Kabupaten Banyumas terkhusus di Kecamatan Kembaran, karena sebagian besar masyarakat merupakan petani dan tidak jarang hasil dari pertanian tersebut kurang dapat melebihi batas barang yang ada dipasaran sehingga ada barang yang tidak laku, apalagi ketika harga jual barang yang relatif rendah dan juga produk pertanian yang bersifat rentan rusak dan lebih cepat mengalami penurunan mutu. Dengan adanya pelatihan hasil pertanian di BLK Komunitas Darun Najah diharapkan masyarakat mampu mengolah hasil pertanian agar lebih bervariasi dan yang terpenting mengubah sifat produk agar mengurangi kerusakan, memperkaya zat gizi, dan lebih tahan lama.

6. Peserta latihan BLK Komunitas Darun Najah

Peserta pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darun Najah merupakan hasil seleksi administrasi dan wawancara, dimana tahap ini merupakan tahap yang dilakukan sebelum pelatihan dimulai. Untuk sementara peserta pelatihan hanya dikhususkan untuk santri Pondok Pesantren Darun Najah dan Masyarakat Kecamatan Kembaran saja, hal ini berhubungan dengan masih adanya pandemi Covid-19.

Dalam melaksanakan pelatihan, BLK Komunitas Darun Najah tidak hanya terpaku pada program pelatihan yang diadakan oleh pusat. Dengan inisiatif para pengurus BLK Komunitas Darun Najah berhasil melakukan tiga kali pelatihan dengan total jumlah peserta latihan sebanyak 96 peserta dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, rincian pelatihan pertama program dari pusat 16 peserta, pelatihan kerjasama dengan LPPM UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri 40 peserta, dan pelatihan kerjasama dengan Pemerintah Kecamatan Sokaraja Tengah 40 peserta. Pelatihan yang ketiga ini merupakan satu-satunya pelatihan dengan memungut biaya pelatihan. Hal ini dikarenakan proses pelatihannya bukan dari program pemerintah pusat.

B. Implementasi Manajemen Pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas dan memperbaiki kualitas kerja (Edy Sutrisno, 2017). Simamora (2004) dalam (Prasetyo & Agustina, 2019) menyatakan bahwa pencapaian target secara kualitas dan kuantitas merupakan bentuk keberhasilan dari kinerja karyawan yang baik dan sebagai bentuk dari tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya. Berdasarkan hal tersebut, penerapan manajemen pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah memiliki fokus utama yaitu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, memiliki kompeten, dan berkinerja baik.

Keberhasilan melakukan pelatihan personel sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Administrator harus bertanggung jawab atas keseluruhan arah organisasi atau lembaga (Ismainar, 2018). Pimpinan BLK Komunitas Darun Najah juga berusaha menerapkan manajemen pelatihan sumber daya manusia yang meliputi fungsi POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*) yang didalamnya memuat perencanaan dan juga strategi yang diterapkan. Perencanaan dan mengatur strategi pelatihan meliputi penilaian kebutuhan, penciptaan sasaran dan ukuran, merancang dan menyelenggarakan pelatihan, serta evaluasi (Wibowo, 2012).

Saat melakukan pelatihan, perhatian harus diberikan pada kebingungan yang terkait dengan transfer dan penyerapan pengetahuan oleh peserta selama

pelatihan. Berdasarkan penilaian, putuskan apakah akan melanjutkan, mengubah, atau menghentikan pelatihan. (Wibowo, 2012), sedangkan (Rozalena, 2016) model sederhana meliputi penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan serta evaluasi merupakan model dan desain pelatihan yang biasa digunakan dan mudah diterapkan adalah.

Perubahan sikap, tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh peserta pelatihan merupakan indicator suksesnya sebuah pelatihan (Soegoto & Saleleng, 2015). Ketika perubahan bergerak kearah positif, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa peserta pelatihan dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Sehingga dengan begitu dapat dikatakan bahwa penerapan manajemen pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia sudah tepat, begitu pula sebaliknya. Peserta pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah akan dinyatakan lulus ketika sudah mengikuti kelas pelatihan dan lulus dalam ujian evaluasi. Ujian evaluasi ini meliputi ujian pengetahuan, praktik, dan pengamatan sikap kerja. Bapak Aldo selaku instruktur juga menyampaikan bahwa:

> "Sifatnya itu praktikal, jadi kita langsung observasi pendampingan kepada peserta pelatihan jadi bisa langsung tau mana yang sudah bisa mana yang belum bisa. Jadi ada tiga komponen yang kita amati, yaitu pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan peserta".

Melakukan evaluasi yaitu dengan membandingkan kinerja (hasil) dengan tujuan yang sebelumnya telah direncanakan (Intyas, 2018). Evaluasi diperlukan untuk mengetahui manajemen pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan sudah efiesien dan efektif. Apabila manajemen pelatihan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja peserta pelatihan yang dihasilkan juga optimal. Selain itu, melalui kegiatan pelatihan ini, peserta pelatihan juga dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki sehingga berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan-perusahaan ketika nantinya sudah lulus dari pelatihan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen pelatihan sumber daya manusia dapat memberikan berbagai dampak positif baik dari sisi BLK Komunitas Darun Najah dan bagi individu peserta pelatihan. Program tersebut akan membekali para peserta pelatihan dan sebagai aset jangka panjang

yang berguna bagi dirinya sendiri ketika berwirausaha atau perusahaan yang nantinya akan ditempati melalui kontribusinya yang maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja peserta pelatihan yang baik begitu pula dampaknya terhadap produktivitas BLK Komunitas Darun Najah.

Pelaksanaan program pelatihan ini sebagai bentuk peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari segi pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Tujuan pelatihan ini dilakukan untuk para peserta pelatihan yang lolos dalam seleksi penerimaan sebagai peserta pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah. Saat melakukan kegiatan pelatihan, peserta pelatihan harus dikelola dengan baik dan mematuhi prosedur atau SOP yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja Pusat. Saat merencanakan dan mengatur strategi pelatihan, penting untuk mempertimbangkan pentingnya menentukan kebutuhan, mengidentifikasi tujuan dan ukuran, merancang dan mengimplementasikan pelatihan, dan menilai (Wibowo, 2012). Berikut merupakan manajemen pelatihan sumber daya manusia di BLK Komunitas Darun Najah:

1. Perencanaan Program Pelatihan (*Planning*).

   Saat merencanakan program pelatihan, perlu mempertimbangkan bagaimana mengimplementasikannya, sumber daya manusia, jumlah sumber daya yang dibutuhkan, dan tujuan dalam bentuk sasaran kinerja dalam kerangka waktu yang ditentukan (Intyas, 2018). Berikut merupakan beberapa tahap dari perencanaan kegiatan pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah:

   a. Identifikasi Kebutuhan.

      Hasil analisis kebutuhan menjadi dasar dalam pengajuan usulan pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah. Serta dilakukan juga sebagai latar belakang adanya kebijakan pembangunan BLK Komunitas

   b. Materi Pelatihan.

      Sebagai aturan umum, materi pelatihan didistribusikan secara tertulis kepada peserta pelatihan demi kejelasan. Pembuatan materi pelatihan meliputi tujuan pelatihan, tingkat peserta, harapan institusi, dan durasi pelatihan. Pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah merupakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Widoyoko, 2017). Materi yang digunakan

dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Ditjen Binalattas) dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 461 Tahun 2015 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan Golongan Pokok Pertanian Tanaman, Perternakan, Perburuan, dan Kegiatan Yang Berhubungan Dengan ITU (YBDI) Bidang Pengelolaan Hasil Panen Produk Pertanian sebagai acuan yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

c. Instruktur dan Tenaga Pengajar.

Peran pelatih sangat penting bagi keberhasilan tujuan diadakannya kegiatan pelatihan. Fasilitator dan pelatih yang berpengetahuan dan kompeten dicirikan oleh kompetensi, keandalan, efisiensi, dan keterampilan komunikasi, jaringan, dan keandalan. (Rozalena, 2016). Instruktu yang tersedia di BLK Komunitas Darun Najah sudah jelas bersertifikasi karena sebelumnya sudah mengikuti pelatihan khusus selama kurang lebih dua bulan yang diadakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pusat.

2. Perkembangan Bentuk Program Pelatihan (*Organizing*)

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang dilakukan oleh BLK Komunitas Darun Najah bertujuan untuk menghasilkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditentukan lembaga dengan standar yang telah ditentukan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri individu dan dapat digunakan untuk mengetahui dan memprediksi tingkat kinerja individu. Dapat diartikan pula sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau KSA *(Knowledge, Skills, Attitude)* dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar *performance* yang ditetapkan (Hidayat & Sa'ud, 2015). Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelatihan

kompetensi, BLK Komunitas Darun Najah berperan sebagai lembaga untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan *soft skill* guna mendorong terbentuknya pengusaha-pengusaha baru, adanya pengusaha baru juga akan menyerap tenaga kerja baru. Selain itu akan mengembangkan kualitas sumber daya manusia terkhusus di kelompok organisasi, lembaga atau instansi lain yang berptoensi untuk mengembangkan kompetensi diri.

3. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan (*Actuating*).

   Calon peserta pelatihan melakukan pendaftaran yang kemudian akan diseleksi berkan dan wawancara sebelum dinyatakan lolos dan menjadi peserta pelatihan secara resmi. Waktu pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah sekitar 3 minggu. Dengan mengedepankan pelatihan secara praktikal dan utamanya untuk melatih keterampilan peserta. Selain dilatih untuk berproduksi barang, instruktur pelatihan juga mengajarkan bagaimana cara memasarkan barang yang sudah diproduksi. Peserta latihan akan dinyatakan lulus ketika sudah mengikuti kelas dan lulus mengikuti ujian evaluasi. Dimana ujian evaluasi meliputi ujian pengetahuan, praktik, dan pengamatan sikap kerjanya.

4. Pengawasan dan Evaluasi (*Controlling*).

   Salah satu posisi *controling* dalam kegiatan pelatihan staf BLK Komunitas Darun Najah adalah memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai prosedur. Fungsi evaluasi merupakan salah satu fungsi penunjang supervisor untuk mengevaluasi pelaksanaan rencana dan tercapai tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, dan evaluasi dilakukan dengan membandingkan kinerja (hasil) dengan tujuan yang direncanakan. (Intyas, 2018). Setelah peserta dinyatakan lulus, pengurus BLK Komunitas Darun Najah tetap melakukan monitoring guna memastikan kualitas dari output pelatihan tetap terjaga. Namun sejauh ini proses monitoring lebih banyak dilakukan melalui media sosial berupa Grup Whatsapp, terkadang juga mengadakan pertemuan walapun antusiasnya tidak lebih dari separuh peserta yang dinyatakan lulus. Selain itu, monitoring juga dilakukan dengan memberikan modul materi pelatihan dan membuka pintu ketika peserta mau datang langsung ke BLK untuk menggunakan peralatan yang tersedia.

Upaya dalam memastikan lulusan tetap berkualitas dan menguasai materi yang disampaikan ketika proses pelatihan, BLK Komunitas Darun Najah tetap melakukan monitoring kepada semua lulusan, serta peralatan yang tersedia di BLK Komunitas terbuka untuk digunakan, baik untuk kepentingan BLK Komunitas ataupun untuk berlatih mengembangkan *skill* yang diperoleh ketika pelatihan. Pihak pengurus BLK Komunitas juga mengadakan kegiatan setelah pelatihan selesai, seperti kumpul bareng membahas *digital marketing*, berbagi informasi terkait lowongan pekerjaan, kemudian anjangsana rutin yang terjadwal yaitu dua minggu sekali namun sifatnya tidak diwajibkan walaupun hasil dari acfara tersebut tidak maksimal.

C. Manajemen Pelatihan BLK Komunitas Darun Najah Dalam Mengelola Lulusan *(Output)*

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Notoatmodjo dalam (Nurasyiah, 2017) mengungkapkan untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting dibutuhkan.

Kemudian Heindjrachman dalam (Hasan, 2017) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Lembaga pelatihan akan menghasilkan lulusan, yang merupakan gambaran produk dari pabrik, dalam hal ini, yaitu lembaga pendidikan dan pelatihan. Pabrik berkualitas tinggi menghasilkan produk berkualitas tinggi, tetapi jika pabrik hanya berfokus pada kuantitas, maka persentase kualitas tidak seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, urgensi lulusan dari sebuah pelatihan sangat penting.

Sebagai miniatur sebuah pabrik, lembaga pelatihan dalam hal ini BLK Komunitas Darun Najah akan menghasilkan produk berupa output yang nantinya

akan terhimpun dalam wadah atau salah satu grup media sosial dimana ikatan output merupakan hal yang penting bagi lembaga pendidikan dan pelatihan.

Output pelatihan secara tidak langsung bisa berperan sebagai *sales promotion*, maka tempat pelatihan akan mendapat manfaat melalui *free chase promotion* yang dilakukan oleh output pelatihan untuk mengajak calon peserta mengikuti pelatihan dimana dia mengikuti pelatihan. Output pelatihan menjadi titik fokus yang strategis oleh masyarakat karena akan dilihat dan berinteraksi langsung dengan lingkungannya.

Calon peserta pelatihan melakukan pendaftaran yang kemudian akan diseleksi berkan dan wawancara sebelum dinyatakan lolos dan menjadi peserta pelatihan secara resmi. Waktu pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah sekitar 3 minggu. Dengan mengedepankan pelatihan secara praktikal dan utamanya untuk melatih keterampilan peserta. Selain dilatih untuk berproduksi barang, instruktur pelatihan juga mengajarkan bagaimana cara memasarkan barang yang sudah diproduksi. Peserta latihan akan dinyatakan lulus ketika sudah mengikuti kelas dan lulus mengikuti ujian evaluasi. Dimana ujian evaluasi meliputi ujian pengetahuan, praktik, dan pengamatan sikap kerjanya.

Hasil dari pelatihan tersebut tidak terlepas dari keberadaannya sebagai bagian penting dari BLK Komunitas dimana ia dibentuk. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui keberadaan dan kualitas BLK Komunitas yang bersangkutan. Lembaga pendidikan sangat bergantung pada lulusan. Lulusan umumnya mengetahui keberadaan di masyarakat, khususnya di dunia kerja, serta dapat memberikan masukan terhadap kemajuan lembaga pendidikan. Lulusan menjadi indikator penting karena dapat menilai keterkaitan antara apa yang telah dipelajari di institusi dengan apa yang mereka butuhkan di dunia kerja.

Setelah peserta dinyatakan lulus, pengurus BLK Komunitas Darun Najah tetap melakukan monitoring guna memastikan kualitas dari output pelatihan tetap terjaga. Namun sejauh ini proses monitoring lebih banyak dilakukan melalui media sosial berupa Grup Whatsapp, terkadang juga mengadakan pertemuan walapun antusiasnya tidak lebih dari separuh peserta yang dinyatakan lulus. Selain itu, monitoring juga dilakukan dengan memberikan modul materi pelatihan dan

membuka pintu ketika peserta mau datang langsung ke BLK untuk menggunakan peralatan yang tersedia.

Kirkpatrik, D.L. dan Hamblin dalam (Utomo, AP. dan Priskila, 2014) Ia mengatakan evaluasi pelatihan merupakan upaya mengumpulkan informasi secara terstruktur untuk mengukur hasil pelatihan berdasarkan informasi yang diterima. Ini memberikan timbal balik dari peserta pelatihan dan membantu lembaga memutuskan tindakan apa yang harus diambil untuk meningkatkan pelatihan yang diberikan.

Upaya dalam memastikan lulusan tetap berkualitas dan menguasai materi yang disampaikan ketika proses pelatihan, BLK Komunitas Darun Najah tetap melakukan monitoring kepada semua lulusan, serta peralatan yang tersedia di BLK Komunitas terbuka untuk digunakan, baik untuk kepentingan BLK Komunitas ataupun untuk berlatih mengembangkan *skill* yang diperoleh ketika pelatihan. Pihak pengurus BLK Komunitas juga mengadakan kegiatan setelah pelatihan selesai, seperti kumpul bareng membahas *digital marketing*, berbagi informasi terkait lowongan pekerjaan, kemudian anjangsana rutin yang terjadwal yaitu dua minggu sekali namun sifatnya tidak diwajibkan walaupun hasil dari acara tersebut tidak maksimal. Bapak Slamet selaku Pembina BLK Komunitas Darun Najah menyampaikan:

> "Setelah peserta pelatihan selesai melakukan pelatihan, nantinya akan dikembangkan supaya melahirkan para pengusaha-pengusaha. Jadi pelatihan yang diadakan di sini itu tidak hanya sebagai formalitas menghabiskan dana pelatihan saja. Tapi udah ada bukti nyata, *Alhamdulillah* yang mengikuti pelatihan di BLK ada yang sudah menjual produk yg diajarkan ketika pelatihan".

Terkait pengembangan *skill* untuk mulai berwirausaha juga didukung penuh oleh pihak BLK Komunitas Darun Najah. Ketika terdapat alumni yang belum memiliki modal tetapi sudah ada keinginan untuk mendirikan dan memulai usaha, maka pihak BLK memperbolehkan untuk memanfaatkan peralatan yang sudah tersedia di BLK untuk memproduksi barang, dengan syarat tidak untuk dibawa pulang.

Sebagai tindak lanjut dari pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darun Najah, output pelatihan yang mulai berwirausaha dan membuka usaha sendiri tetap didampingi oleh pihak BLK. Selain itu pengurus BLK Komunitas Darun Najah bersama para lulusan juga memproduksi barang. Tujuan merangkul para lulusan untuk lebih mengembangkan pengetahuan yang sudah didapat, dan harapannya tetap melanjutkan agar menjadi usaha yang dimiliki BLK Komunitas Darun Najah. Barang yang diproduksi berasal dari olahan jahe dan rempah-rempah lain yang menghasilkan beberapa produk berupa wedang uwuh, sirup jahe, bubuk jahe siap seduh, dan permen jahe.

Produk hasil olahan kerjasama antara pihak BLK Komunitas dan lulusan juga sudah dipasarkan ke beberapa wilayah sekitar BLK. Bahkan sudah ada pesanan dari luar provinsi walapun masih terkendala perizinan. Produk hasil dari pelatihan nantinya akan diwadahi sendiri dengan tidak mengatasnamakan BLK Komunitas Darun Najah. Selain itu BLK Komunitas Darun Najah juga sudah melakukan tanda tangan perjanjian kerja atau nota kesepakatan dengan PT Sido Muncul sebagai pemasok jahe emprit dan daun kelor. Merujuk pada data yang dihasilkan dan pendapat dari beberapa informan penelitian, BLK Komunitas Darun Najah merupakan salah satu BLK Komunitas di Kabupaten Banyumas yang tergolong cukup berkembang dengan umur yang masih sangat muda walapun memang belum begitu signifikan, karena situasi masih dalam pandemi Covid-19 dan adanya beberapa kendala. Kendala tersebut meliputi:

1. Instruktur yang tersedia hanya satu, tetapi sedang mengajukan agar ditambah satu lagi.
2. Susahnya perizinan dari pemerintah daerah, tetapi ini hanya terjadi di kabupaten banyumas. Terkait untuk persyaratn sudah dilengkapi semua tinggal nunggu dari pihak pemerintah daerah saja yang sampai saat ini belum ada kabar.
3. Anggaran yang turun hanya cukup untuk mengdakan pelatihan saja, tidak ada anggaran untuk biaya operasional.

4. Meskipun sudah dilakukan seleksi untuk peserta pelatihan, namun tetap saja ada satu dua peserta pelatihan yang kurang memiliki niat tinggi bahkan hanya mengharapkan uang transportasi yang diberikan saat proses pelatihan.
5. Belum ada tempat khusus untuk menempatkan alat dan mesin yang cukup besar.
6. Belum tersedianya listrik paten yang berada di gedung BLK Komunitas Darun Najah.

Adanya beberapa hambatan tersebut di atas, tidak menjadi masalah untuk para pengurus tetap berusaha dalam mengembangkan dan menjaga kualitas pelatihan BLK Komunitas Darun Najah. Karena dari semua kendala yang ada, untuk sementara sudah ada solusi dan proses mendapatkan solusi. Seperti halnya ketika ada kendala terkait pendanan. Jika pihak BLK hanya menunggu pendanaan dari pemerintah, maka BLK tidak akan jalan. Karena untuk operasional gedung BLK saja tidak ada anggaran, dana turun hanya untuk pelatihan saja. Dalam mengatasi hal tersebut BLK Komunitas Darun Najah menjual hasil olahan pelatihan dan menggandeng berbagai pihak untuk melakukan pelatihan agar mendapatkan tambahan dana yang digunakan untuk keperluan operasioal.

Perkembangan BLK Komunitas Darun Najah menjadi sorotan nasional, bahkan di Kemanker pusat sudah punya *branding* tersendiri karena manajemennya ditata dan dikelola dengan baik, kemudian mengenai kegiatan tidak hanya mengandalkan pelatihan dari pusat tetapi sudah melakukan pelatihan mandiri. Ketika dana pelatihan tidak turunpun BLK Komunitas Darun Najah tetap bisa berjalan, karena pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah merangkul instansi lain seperti pemerintah desa setempat, kemudian dengan kecamatan sokaraja dan sudah ada rencana dengan kecamatan kembaran. Selain itu upaya untuk mengenalkan adanya BLK Komunitas Darun Najah yang tergolong masih baru, pengurus berkerjasama dengan masyarakat sekitar melalui program penanaman tumbuhan *simplisia* atau tanaman obat keluarga yang nantinya bisa dibeli kembali oleh pihak BLK Komunitas Darun Najah.

BLK Komunitas merupakan salah satu lembaga pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran BLK sendiri adalah

memberikan pelatihan dan keterampilan kepada pesertanya. Dengan memberikan pelatihan kepada peserta diharapkan akan tercipta tenaga kerja yang berkualitas, tidak hanya fokus pada proses pelatihannya saja melainkan juga bagaimana lembaga tersebut dapat memantau output lulusan agar tetap menjadi lulusan yang berkualitas dan siap kerja.

D. Manajemen pelatihan BLK Komunitas Darun Najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Dunia kerja berubah dengan cepat seiring berubahnya segmen pasar barang dan jasa akibat lingkungan yang terintegrasi dan era keterbukaan (Idris, 2010). Dampak globalisasi merambah kegiatan di segala bidang, terutama kegiatan ekonomi dan bisnis yang tidak perlu lagi dibatasi. Persaingan dan perubahan dalam dunia kerja merupakan integrasi vertikal. Dengan kata lain, penggabungan beberapa perusahaan yang mencakup semua tahap produksi dari bahan mentah hingga produk jadi dalam satu perusahaan. Hal ini terjadi pada berbagai tingkat internasional dalam proses globalisasi yang menghasilkan produk di seluruh dunia. Oleh karena itu, daya saing yang kuat dan berkelanjutan, keunggulan komparatif, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci atas keberhasilan manusia dan dapat mempertahankan eksistensinya dalam kehidupan global.

Dunia kerja pasti dipengaruhi oleh perubahan lingkungan sosial yang terjadi di dunia kerja. Perkembangan pasar tenaga kerja menjadi pasar global secara fundamental telah mengubah dunia kerja, dari kecil menjadi besar yang terjadi di berbagai belahan dunia. Tanda-tanda pasar global adalah perubahan (transisi) struktur kesempatan kerja dan warna dunia kerja. Kemungkinan dan warna membutuhkan adanya pengetahuan positif, keterampilan yang sesuai dan tepat untuk bekerja, dan persiapan informasi.

Pertumbuhan ekonomi tidak akan melaju tanpa dorongan Sumber Daya Manusia yang memadai dan berkualitas. Menurut pakar ekonomi Widjojo Nitisastro dalam (Idris, 2010), pembangunan kualitas sumber daya manusia sendiri tidak akan terwujud tanpa adanya pertumbuhan ekonomi. Keduanya mustahil terjadi tanpa adanya upaya mengendalikan jumlah penduduk yang besar itu sendiri.

Dalam hubungannya dengan pembangunan sumber daya manusia, bukan karena lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan tidak mampu mencetak sumber daya manusia siap kerja, tetapi kebijakan industri sendiri juga tidak berpihak pada karakteristik tenaga kerja yang tersedia. Hal ini antara lain tecermin dari kebijakan yang lebih memberi ruang pada sektor industri padat modal, sektor industri yang tidak berbasis kekuatan sumber daya domestik, dan sektor industri dengan kandungan impor yang tinggi.

Pelatihan adalah salah satu bentuk pengembangan diri. Pada kenyataannya, pelatihan adalah kebalikan dari pengembangan. Selain itu, pengembangan berbeda dari pelatihan baik dalam fokus, kerangka waktu, dan pengukuran efektivitas. Pelatihan berfokus pada mempelajari aktivitas dan perilaku tertentu serta mendemonstrasikan keterampilan dan proses. Pengembangan berfokus pada pemahaman konsep dan konteks informasi, mengembangkan diskusi, dan kemampuan untuk melakukan tugas. Dilihat dari waktu, pendidikan cenderung lebih singkat, tetapi perkembangannya memakan waktu lebih lama. Stategi pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari pengelolaan sumber daya sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja lembaga, dicapai melalui pembentukan bakat yang kuat dengan tujuan dan sasaran organisasi serta meningkatkan secara strategis proses pembelajaran dan pengembangan untuk menghasilkan dan meningkatkan perilaku dan inti yang sesuai (Sunarsi, 2018).

Ekonom Kwik Kian Gie menekankan bahwa Indonesia perlu memprioritaskan investasi dalam upaya pembangunan manusianya. Tujuannya adalah untuk mewujudkan hak-hak dasar rakyat Indonesia dan menaruh dasar yang kokoh bagi perkembangan ekonomi dan memastikan keberlanjutan demokrasi dalam jangka panjang. Kwik menyimpulkan bahwa pemerintah harus lebih banyak berinvestasi dalam program pengembangan manusia untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia (Ruhana, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian utama dan harus menjadi perhatian seluruh pemangku kepentingan, terutama pemerintah sebagai penggerak atau fasilitator sosial.

Menurut Presiden Republik Indonesia, Ir. Joko Widodo telah mengumumkan bahwa pemerintah akan membangun 3.000 BLK komunitas di pondok pesantren pada tahun 2020 dan 1.000 BLK di seluruh Indonesia mulai tahun 2019. (Bahri, 2019). Kebijakan pemerintah tersebut dirasa menjadi solusi akan masalah ketenaga kerjaan yang ada di Indonesia.

Banyaknya penduduk usia kerja menjadi aset hanya jika ada upaya desain demografi yang erat kaitannya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas ini tidak hanya terkait dengan pendidikan, tetapi juga pada aspek gizi, kesehatan, dan *soft skill*. Oleh karena itu, investasi modal manusia ini merupakan investasi sosial jangka panjang, dan hasilnya baru akan terlihat dalam 30 tahun mendatang.

Menurut Chairuddin dan Win dalam (Idris, 2010), Suka atau tidak suka, dalam hal pekerjaan, perlu memperhatikan empat komponen pengembangan dan pengayaan angkatan kerja yang dibutuhkan tenaga kerja global sekarang dan di masa depan, yaitu pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, dan meningkatkan gizi.

Pendidikan yang merupakan landasan penting untuk membangun landasan yang berkualitas bagi pekerja lebih terfokus pada pembentukan keterampilan dan sikap intelektual serta menciptakan tenaga kerja yang siap beraksi, bersedia berkompromi, dan dilatih.

Pada saat yang sama, pelatihan bertujuan untuk membuat tenaga kerja professional, berkualitas, dan kompeten untuk bekerja. Hasil pelatihan biasanya mengacu pada spesifikasi tertentu, tergantung pada kebutuhan magang yang ada. Jalur Pengembangan Karir di tempat kerja bertujuan untuk mengembangkan motivasi dan etos kerja, meningkatkan profesionalisme, memahami apa yang terjadi, dan apa tujuan dari sistem yang dijalankannya. Di sisi lain, perbaikan gizi dan kesehatan pekerja merupakan hal penting yang dilakukan untuk menjaga kelangsungan proses produksi. Karena hanya pekerja yang sehat dan semangat yang dapat diandalkan untuk menangani dengan baik semua aturan dan sistem kerja serta tujuan yang akan dicapai.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berarti berusaha untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kemampuan kerja seseorang. Secara garis besar, staf junior atau operasional berkaitan dengan kualitas teknis operasi, staf menengah berkaitan dengan kualitas teknis operasi, pemantauan, dan manajemen, dan staf senior terkait dengan manajemen dan komunikasi. Nadler, seorang pakar manajemen sumber daya manusia, mengatakan konsep pengembangan sumber daya manusia, dalam (Hidayat & Sa'ud, 2015) Pengembangan sumber daya manusia sebagai periode pengalaman organisasi untuk menentukan potensi perubahan kinerja, atau untuk meningkatkan keterampilan individu secara umum. Pada dasarnya, peningkatan kualitas dapat terjadi melalui tiga jalur utama: pendidikan formal, pelatihan kejuruan, dan pengembangan/pengalaman langsung (Ruhana, 2012).

1. Jalur pendidikan formal

   Terdiri dari pendidikan umum dan pendidikan kejuruan mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan universitas. Pendidikan formal ini bertujuan untuk membekali masyarakat umum dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, keterampilan analitis, dan pengembangan kepribadian dan pribadi.

2. Jalur latihan kerja

   Jalur ini adalah proses pengembangan keterampilan dan kemampuan kerja. Tujuan dari pelatihan kejuruan ini adalah untuk memperluas keterampilan profesional dan memprioritaskan praktik daripada teori. Jalur ini dapat dilihat sebagai suplemen atau pelengkap dari sistem pendidikan formal. Padahal, melalui sistem pendidikan formal, nilai-nilai sosial yang berkaitan dengan spiritualitas, moralitas dan pengabdian seseorang berkembang. Sikap mental, moral, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas, di sisi lain, dapat dikembangkan melalui sistem pelatihan profesional. Pada dasarnya nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja tumbuh dalam lingkungan pendidikan formal dan berkembang dalam proses pendidikan kejuruan.

3. Jalur pengalaman kerja

   Di sini, seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerjanya dengan mengamati dan meniru orang lain saat dia menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pekerjaan yang berulang-ulang menemukan cara yang lebih praktis, efisien, dan lebih baik bagi orang-orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih terampil dan menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diterapkan di BLK Komunitas Darun Najah yaitu jalur pelatihan kerja. Fokus pada jalur ini adalah pengembangan keahlian dan keterampilan kerja. Selain itu, jalur pelatihan kerja ini juga dapat dijadikan sebagai keterampilan tambahan kelengkapan pendidikan formal.

Terdapat pula usaha pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi atau Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Cara ini diterapkan juga oleh lembaga pelatihan BLK Komunitas Darun Najah. Dalam pelaksanaannya, setiap BLK Komunitas harus mengetahui ketersediaan program pendidikan profesi, strategi dan materi pembelajaran, alat tes, pelatih, sarana dan prasarana pelatihan, materi pelatihan, dan biaya pelatihan.

Kompetensi atau program pelatihan yang digunakan di BLK Komunitas Darun Najah diterbitkan oleh Direktorat Ditjen Binalattas, yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Masing-masing jurusan selama pelatihan dapat mengajukan sertifikasi langsung ke Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Seperti yang disampaikan oleh Bapak Aldo, selaku instruktur di BLK Komunitas Darun Najah:

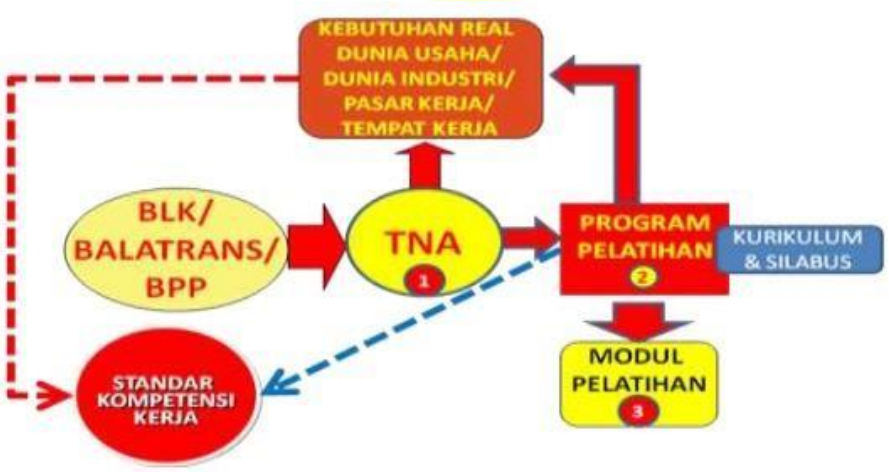
> "Kan ada metode *training, coaching, monitoring* (TCM), nah kita dalam penyampaian materi sesuai dengan metode yang sudah ditetapkan dari pemerintah. Kelebihannya metode *coaching* setelah selesai pelatihan tetap ada monitoring. Nah yang di BLK kan kita sudah standar SKKNI, dan patokan dari sana (pusat)".

Dampak baik adanya pembangunan BLK Komunitas Darun Najah tidak hanya dirasakan oleh pengurus BLK maupun pihak Pondok Pesantren Darun Najah saja, akan tetapi dirasakan juga oleh penduduk masyarakat sekitar. Ditambah

respon baik masyakarat sekitar karena letak gedung BLK yang strategis dan berada di lingkungan perumahan.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) memiliki tiga bagian skema dasar, berikut diantaranya (Bintoro, 2018):

1. Lembaga pelatihan kerja melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau *Training Need Assessment* (TNA)



Gambar 1 skema dasar pelatihan berbasis kompetensi tahap TNA

2. Melaksanakan rekrutmen dan seleksi peserta latihan

Gambar 2 skema dasar pelatihan berbasis kompetensi tahap rekrutmen dan seleksi

3. Melaksanakan pelatihan

Gambar 3 skema dasar pelatihan berbasis kompetensi tahap pelaksanaan pelatihan

Ketersediaan materi dari pusat oleh BLK Komunitas Darun Najah tetap akan disesuaikan dengan kondisi lapangan peserta pelatihan di BLK Komunitas tersebut. Contoh kecil ketika SKKNI hanya berfokus pada produksi barang, inisiatif dari instruktur BLK Komunitas Darun Najah untuk menambahkan materi pemasaran. Contoh lain ketika SKKNI hanya terpaku pada buah sebagai bahan pengolahan hasil pertanian, oleh intruktur ditambahkan materi bahan selain buah-buahan, misalnya tanaman simplisia atau tanaman obat.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan ciri fundamental seseorang yang berkaitan dengan keefektifannya dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi ini bersifat individual dan dapat digunakan untuk menentukan dan memprediksi tingkat kinerja individu. Dapat juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas menurut standar kinerja yang telah ditetapkan, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap atau KSA (pengetahuan, keterampilan, sikap). (Hidayat & Sa'ud, 2015). Kemampuan individu berupa keterampilan dan pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan

adanya pelatihan kompetensi, BLK Komunitas Darun Najah berperan sebagai lembaga untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan *soft skill* guna mendorong terbentuknya pengusaha-pengusaha baru, adanya pengusaha baru juga akan menyerap tenaga kerja baru. Selain itu akan mengembangkan kualitas sumber daya manusia terkhusus di kelompok organisasi, lembaga atau instansi lain yang berpotensi untuk mengembangkan kompetensi diri.

Pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darun Najah ini utamanya untuk meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan, tetapi tidak menutup kemungkinan juga sebagai sosialiasasi akan pentingnya keterampilan tambahan kepada masyarakat. Upaya ini akan mendorong tumbuhnya pengusaha-pengusaha baru yang akan berdampak pula pada penyerapan tenaga kerja.

Program Pelatihan BLK Komunitas Darun Najah didasarkan pada Standar Keterampilan Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 461 Tahun 2015 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan Golongan Pokok Pertanian Tanaman, Perternakan, Perburuan, dan Kegiatan Yang Berhubungan Dengan ITU (YBDI) Bidang Pengelolaan Hasil Panen Produk Pertanian. Peserta yang mengikuti pelatihan akan mendapatkan sertifikat kompetensi yang merupakan penghargaan bagi pekerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar kapasitas kerja yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, sertifikat kompetensi adalah pelaksanaan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja (sertifikat).

E. Analisis Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Manajemen Pelatihan BLK Komunitas Darun Najah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas talenta Islami berdasarkan Al-Qur'an, Al-Hadits dan Ijma telah lama dicirikan dan diberikan oleh banyak firman Allah SWT yang berhubungan dengan manusia, termasuk umat beragama, dijadikan standar kualitas. Salah satu firman Allah yang berkaitan dengan manusia beriman terdapat pada Q.S. Al-Mujadilah ayat 11:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ ۚ وَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ ۙ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿١١﴾

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan".

Bagian ini mengacu pada dua kualitas manusia: iman dan pengetahuan, hasilnya lebih canggih. Mengacu pada bagian ini, untuk membangun perekonomian suatu negara, orang yang berilmu perlu dilandasi iman (keyakinan), mengikuti petunjuk Sang Pencipta dan Nabi Muhammad, Allah SWT. Jika suatu negara memiliki talenta berkualitas yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya alamnya, maka perekonomian negara tersebut juga wajar dibandingkan dengan negara atau negara yang tidak memiliki talenta berkualitas.

Pencapaian pertumbuhan dan pembangunan ekonomi jelas membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan dan kemampuan khusus sesuai dengan disiplin ilmunya. Dengan kata lain, pendidikan dan keterampilan tenaga kerja perlu ditingkatkan sebagai faktor pendukung keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Seperti firman Allah SWT dalam Q.S Al-Israa' Ayat: 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهٖ عِلْمٌ ۗ اِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ اُولٰۤىِٕكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔوْلًا ﴿٣٦﴾

Artinya: "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya".

Pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darun Najah tidak hanya materi pokok yang disampaikan kepada peserta pelatihan, tetapi nilai spiritual keagamaan juga disampaikan walapun memang utamanya ada materi pelatihan. Selain karena BLK Komunitas Darun Najah merupakan balai latihan yang berada dibawah

naungan Pondok Pesantren Darun Najah yang sudah jelas nilai keislamannya, namun juga diselingi motivasi-motivasi keagamaan oleh Kyai Slamet selaku pembina dan pengasuh Pondok Pesantren Darun Najah. Selain itu juga ada nilai *interpreneurship*, itu berlandaskan pada nilai agama, kemudian mengajarkan pentingnya sholat ontime dan sebagainya itu yang diadospi betul untuk saling mengingatkan antar peserta pelatihan sebagai bentuk dari kedisiplinan. Beliau juga menekankan bahwasannya peserta pelatihan harus selalu perpegang pada Q.S Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: "Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)".

Ayat tersebut mengingatkan agar berkonsentrasi, serius dan fokus ketika beribadah, bukan hanya konsentrasi dalam masalah dunianya saja. Seseorang perlu dengan dunia akan tetapi dia lebih butuh terhadap akhiratnya. Namun dunia juga tidak boleh ditinggalkan, karena setiap orang punya kewajiban bekerja untuk menafkahi dirinya dan keluarganya.

Sumber daya alam yang diciptakan oleh Allah SWT jauh sebelum manusia diciptakan diberikan kebebasan yang terbatas kepada manusia untuk menggunakannya, sesuai dengan kemampuan nalar yang melekat pada dirinya. Kecerdasan digunakan untuk berpikir dan berpikir tentang bagaimana memanfaatkan potensi sumber daya alam yang melimpah ini. Bermanfaat baginya dan syaratnya manusia perlu memiliki ilmu. Berkaitan dengan itu, manusia tetap wajib menuntut ilmu dengan setinggi-tingginya dan tanpa batas selama menjalani proses kehidupannya di dunia.

Manusia yang berkualifikasi dan berpengetahuan menugaskan orang untuk memproses lebih lanjut semua konten Bumi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini dirancang untuk mencegah orang menjadi malas, mengundurkan diri, dan tidak aktif (menganggur). Hal ini berdampak pada munculnya masalah sosial lainnya. Bekerja dalam pandangan Ekonomi Syariah adalah komitmen dan ibadah. Banyak firman Allah yang memerintahkan manusia untuk bekerja salah satunya dalam Q.S. Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Kewajiban kerja di atas juga telah ditekankan oleh para pemikir ekonomi tradisional, termasuk Cascio (Herwanti, 2012) Ia menyatakan bahwa pekerjaan sangat penting bagi individu karena menentukan standar hidup, lokasi, status, bahkan harga diri, dan penting baginorganisasi karena merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi meningkat. Berdasarkan uraian di atas, sumber daya alam yang tersedia dapat dimanfaatkan jika diolah lebih lanjut oleh orang-orang yang memiliki pekerjaan dan pengetahuan. Oleh karena itu, keberadaan talenta berkualitas dalam ekonomi syariah menjadi syarat utama dalam mengelola perekonomian suatu negara. Artinya, keimanan, ilmu, dan keluhuran budi pekerti mengolah sumber daya alam yang ada mengangkat status penduduk negara itu ke tingkat yang lebih tinggi.

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terkait dengan Manajmen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komintas Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kembaran) maka dapat disimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen POAC dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini diukur dari keseluruhan peserta pelatihan yang dinyatakan lulus, maka manajemen yang diterapkan oleh BLK Komunitas Darun Najah sudah tergolong baik, apalagi dengan notabenya yang baru berdiri pada tahun 2021. Mulai dari *planning* yang dilakukan sebelum pelatihan dimulai, identifikasi kebutuhan, materi serta instruktur yang sudah disiapkan dengan baik. Kemudian *organizing* dibuktikan dengan pintarnya lembaga tersebut dalam mengelola gedung agar selalu produktif. *Actuating*, banyaknya peserta yang minat dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan dan juga berbagi instansi lain untuk berkerjasama merupakan bentuk nyata dari BLK Komunitas Darun Najah. Adanya evaluasi (*controlling*) ketika pelatihan dan setelah pelatihan selesai. Ini dilakukan guna mengetahui dan memastikan keterampilan para peserta pelatihan setelah dinyatakan lulus dari BLK Komunitas Darun Najah.
2. Manajemen pelatihan yang diterapkan BLK Komunitas Darun Najah terkait output pelatihan belum sepenuhnya sukses, karena baru 20% output pelatihan yang sudah terjun di bidang yang sesuai dengan kompetensi pelatihan yang dimiliki, selebihnya belum mendapatkan pekerjaan ataupun membuka usaha sendiri. Dikatakan sukses apabila output pelatihan yang bekerja di bidangnya lebih dari sama dengan 50% dari jumlah peserta. Walaupun memang sebagian besar output pelatihan sudah melakukan hal tesebut, ini membuktikan bahwa hasil pelatihan kerja di BLK Komunitas Darun Najah cukup memberikan nilai

yang positif walapun belum sepenuhnya mendapatkan pekerjaan atau membuka usaha sendiri.

3. Peran yang diberikan pihak BLK Komunitas Darun Najah dalam manajerial pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah cukup optimal, dibuktikan dengan intruktur yang mumpuni dan bahan ajar yang digunakan dalam pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 461 Tahun 2015 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan Golongan Pokok Pertanian Tanaman, Perternakan, Perburuan, dan Kegiatan Yang Berhubungan Dengan ITU (YBDI) Bidang Pengelolaan Hasil Panen Produk Pertanian dengan terus memantau kesesuaian peserta pelatihan, sehingga output dari pelatihan tersebut akan berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan industri. Serta proses pendidikan dan pelatihan di BLK Komunitas Darun Najah selalu mengedepankan nilai-nilai syariah, seperti Tabligh, Amanah, Fatonah, Dan Shidiq. Tergambar pada saat sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan yaitu adanya pembekalan oleh Kyai Slamet. Kedisiplinan juga merupakan hal utama pada proses pelatihan di BLK Komunitas tersebut. Akan tetapi dengan adanya hambatan-hambatan yang dihadapi membuat perkembangan BLK tersebut sedikit terhambat.

B. Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, maka sebagai bagian terakhir tulisan ini, penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi penulis dan BLK Komunitas Darun Najah adalah sebagai berikut:

1. Bagi BLK Komunitas Darun Najah
   a. Manajemen sumber daya manusia di BLK Komunitas Darun Najah sudah baik, namun alangkah lebih baik lagi jika meningkatkan komunikasi dengan output pelatihan agar dapat selalu memantau dan memastikan nasib output pelatihan setelah lulus dari BLK tersebut.
   b. BLK Komunitas Darun Najah agar melakukan perjanjian mitra kerja dengan lembaga atau instansi lain sehingga peluang kerja output pelatihan dalam

mendapatkan pekerjaan lebih besar dan jelas tujuannya setelah selesai mengikuti pelatihan.

c. BLK Komunitas Darun Najah agar selalu mempertahankan dalam mengarahkan dan membimbing para lulusan yang belum mendapatkan pekerjaan ataupun lulusan yang akan membuka usaha/bisnis sendiri sesuai dengan kemampuannya.

2. Bagi pemerintah

a. Pemerintah Kabupaten Banyumas untuk mendukung dan memperlancar proses perizinan BLK Komunitas yang ada di wilayah Kabupaten Banyumas dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas BLK Komunitas.

b. Kementerian Tenaga Kerja untuk memberikan anggaran kepada semua BLK Komunitas khususnya dalam hal perawatan sarana dan prasarana. Serta memberikan fasilitas sarana dan prasarana pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Mendalami efektivitas adanya pembangunan BLK Komunitas yang jumlahnya ribuan sehingga dapat diketahui hasilnya secara lebih jelas

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, H. (2018). *Sistem Informasi Manajemen Menurut Prespektif Islam.* Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance, 1(1), 63–70. https://doi.org

Almushally, S. F. (2021). *Implementasi Kebijakan Triple Skilling Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terampil Dan Produktif (Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi)*. Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(3), 521–530.

Andayani, M., Hendri, N., & Suyanto, S. (2021). *Pengaruh Kualitas Sdm, Ukuran Usaha Dan Lama Usaha Terhadap Pemahaman Penyusunan Laporan Keuangan Berdasarkan Sak Emkm (Studi Kasus Pada Umkm Di Kota Metro)*. Jurnal Akuntansi AKTIVA, 2(2), 217–223.

ArjiHarahap, S. (2000). *Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.

Azhari, R., & Wicaksono, A. H. (2017). *Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. At-Ta'dib, 12(2), 71.

Aziz, J. A. (2021). B*uku Panduan Materi Ujian Komprehensif Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Syaifuddin Zuhri Purwokerto.* Kalimedia Yogyakarta.

Baharuddin, B., & Makin, M. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam*. UIN-Maliki Press.

Bahri, S. (2019). *Tahun Ini 1000, Tahun Depan Minimal 3000 Blk Komunitas Di Pesantren*. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigasi. https://nakertrans.sumbarprov.go.id

Bintoro, Z. D. (2018). *Skema Dasar Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Indonesiakompeten.Id. https://www.indonesiakompeten.id/

bptp bengkulu. (2016). *Prospek Pengolahan Hasil Produk Pertanian. Litbang Pertanian.* https://bengkulu.litbang.pertanian.go.id

Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In Perdana.* http://repository.uinsu.ac.id

Chalimah, C. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Kompetitif*. -.

Danim, S. (2002). *Menjadi peneliti kualitatif*. Bandung: pustaka setia.

Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Diandri, R. (2022). *Kemnaker Luncurkan Bantuan BLK Komunitas Tahap II Tahun 2020*. DetikFinance. https://finance.detik.com/

DitjenBinalavotas. (2021). *Petunjuk Teknis Penyaluran Bantuan Pemerintah Pembangunan Gedung Workshop Dan Pemberian Peralatan Vokasi Balai Latihan Kerja Komunitas Tahun 2021*. Kementerian Ketenagakerjaan. https://dpmptspnaker.agamkab.go.id/

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 243).

Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.

Ferdiansyah, A. D. (2020). *Pengaruh Penerapan E-Government Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten Bojonegoro)*. UPN" Veteran" Jawa Timur.

Firman, A. (2020). *Hari Santri Nasional 2020, Momentum Revolusi Kesehatan di Pondok Pesantren.* Tugu Malang. https://kumparan.com

Fitriani, E. D. (2021a). *Jangkau Seluruh Indonesia, Kini Kemnaker Punya 2.127 BLK Komunitas*. DetikFinance. https://finance.detik.com

Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 143.

Haluty, D. (2014). *Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas.* Irfani, 10(1), 29299.

Handoko, H. (2018). *Manajemen Edisi 2* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta.

Hartono, J. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: Bpfe.

Haryanto, R. (2017). *Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami.* Islamuna: Jurnal Studi Islam, 4(1), 176–207.

Hasan, L. (2017). *Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ojs.Unitas.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson.*(1996). *Management of Organizational Behavior, Utilizing*

Human Resources. New Jersey: Prentice Hall Inc. Upper Saddle River.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.

Herwanti, H. T. (2012). *Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Nusa Tenggara Barat*. Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 17(2), 131–154.

Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). *Model Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Widyaiswara Muda*. Jurnal Administrasi Pendidikan UPI, 22(2), 23–38.

Ibrahim, A. (2015). *Pengantar Ekonomi Islam*. Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah Bank Indonesia

Idri, H. (2010). *Hadis Ekonomi: Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Kencana.

Idris, A. (2010a). *Model Peningkatan Kualitas Sdm Penduduk Usia Kerja Yang Unggul Professional Dan Islami*. Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen – Aceh Vol.1 No.1 Maret 2010, 1(1), 17–22.

Idris, A. (2010b). *Model Peningkatan Kualitas SDM Penduduk Usia Kerja yang Unggul Professional dan Islami.* Jurnal Ekonomika, 1(1), 38808.

Imiliani, N. (2018). *Peran unit pelaksanaan teknis daerah balai latihan kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya*. IAIN Palangka Raya.

Indah P, Y. (2021). *Implementasi Manajemen Poac Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Zakat Di Laznas Izi Sumatera Selatan. Uin Raden Fatah Palembang.*

Intyas, C. A. (2018). *Manajemen Agribisnis Perikanan*. Malang: UB Press.

Isa, M. (2020). *Kemnaker Ungkap Tujuan Utama Dibangunnya BLK Komunitas*. Radarbangsa.Com. https://www.radarbangsa.com

Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Krja*. Deepublish.

Ivancevich, J. M. (2007). *Human resource management*. New York: Mc GrawHill.

kemnaker. (2019a). *Kemnaker Dirikan 1.000 BLK Komunitas Tahun 2019.*

Kementrian Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia. https://kominfo.go.id

kemnaker. (2019b). *Kemnaker Dirikan 1.000 BLK Komunitas Tahun 2019. Kementrian Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia.* https://kominfo.go.id

Ketenagakerjaan, M., & Indonesia, R. (2019). *Peraturan Negara Menteri Nomor Negara Pendayagunaan Aparatur tentang PER / 18 / M . PAN / 11 / 2008 Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian ; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang* .

liputan6.com. (2021). *Perkuat Program BLK Komunitas, Kemnaker Bangun Kemitraan Strategis.* Liputan6.Com. https://www.liputan6.com

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

Mahdiyah, L. (2019). 303 *Balai Latihan Kerja Tersebar di Seluruh Indonesia*. Databoks. https://databoks.katadata.co.id

Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Perilaku konsumen.* Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden.* Jurnal Pariwisata, 1(1), 28–34.

Marwansyah, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II*, Politeknik Negeri Bandung.

Marzuki, M. R. (2005). *Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*. Ekonosis Kampus Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.

Meldona, M., & Siswanto, S. (2012). *Perencanaan tenaga kerja: Tinjauan integratif.* UIN-Maliki Press.

Mocodompis, H. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupatenbolaang Mongondow Utara.* Politico: Jurnal Ilmu Politik, 2(6), 1108.

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga

Muhyiddin, N. T., Harahap, L. R., Andriana, I., Tarmizi, M. I., & Farhan, M. (2020). *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam dan Konvensional*. Penerbit Peneleh.

Nasution, S. (1988). *Penelitian Naturalistik*. Jemmars, Bandung: Tersito

Nofandia Fajari, D. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhasdap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.* Universitas Komputer Indonesia.

Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan sumber daya manusia.* PT. Rineka Cipta.

Nurasyiah, H. (2017). *Pengaruh Diklat terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu.* Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 6(1), 71–82.

Nurhidayanto, R. (2021). *Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran*. IAIN Ponorogo.

Patta Rapanna, S. E., & Zulfikry Sukarno SE, M. M. (2017). E*konomi Pembangunan (Vol. 1)*. Sah Media.

Prasetyo, A. S., & Agustina, T. P. G. (2019). *Implementasi manajemen pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Tunas Agro Persada, Demak.* Agroland-Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian, 26(3), 241–251.

Prawiro. (2020). *Pengertian Kualitas: Memahami Apa Itu Kualitas dan Unsur-Unsurnya.* Maxmanroe.Com. https://www.maxmanroe.com

Radinal, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.

Rozalena, A. (2016). *Panduan Praktis Menyusun dan Pelatihan Karyawan Pengembangan Karier.* Penebar Swadaya Grup.

Ruhana, I. (2012). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global.* Jurnal Profit, 6(1), 50–56. http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/134

Santoso, B. (2010). *Skema dan mekanisme pelatihan: panduan penyelenggaraan pelatihan. Yayasan Terumbu Karang Indonesia*.

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3), 695–708.

Sugiyono, P. D. (2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatis, dan R&D*. Bandung: alfabeta.

Sukma, D. (2019). *Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah* Provinsi Riau. Universitas Islam Riau.

Sulaiman, M. R. (2020). *Menko PMK Sebut Kualitas SDM Indonesia Rendah karena Stunting*, Waduh! Suara.Com. https://www.suara.com

Sunarsi, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. J. Ilmiah MEA* (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178–194.

Susanto, V. Y. (2021). Hingga 2020, *pemerintah telah bangun 2.127 BLK komunitas*. Kontan.Co.Id. https://nasional.kontan.co.id

Sutadji, H., SP, D., & Fi, S. (2010). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Tampongangoy, D. L. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrilk Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua*. Jurnal Administrasi Publik, 4(58), 3.

tempo.co. (2021). *Peran BLK Komunitas Tingkatkan Kompetensi SDM.* Tempo.Co. https://nasional.tempo.co

tempo. (2021). *Pembangunan BLK Komunitas Upaya Pulihkan Ketenagakerjaan.* Tempo.Co. https://nasional.tempo.co

Terry, G. R. (2006). P*rinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.

tribunnews.com. (2021). *Perkuat Kemandirian BLK Komunitas, Kemnaker Gandeng Berbagai Stakeholder*. Tribunnews.Com. https://www.tribunnews.com

Trifanny, B. A. (2020). P*eran Unit Pelaksana Teknis (Upt) Balai Latihan Kerja (Blk) Tulungagung Pada Sub Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi*

Islam.

Umar, H. (2013). M*etode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis.*Jakarta: Rajawali Press

Utomo, AP. dan Priskila, K. (2014). *Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis.* Jurnal Telematika, 9(2).

Wibasuri, A. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung.* GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi, 5(2), 173–183.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja–Edisi ketiga,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*. Pustaka Pelajar.

Yoman, M., Pratiknjo, M. H., & Tasik, F. (2016). *Kualitas Sumber Daya Aparatur dalam Mencapai Tujuan Pembangunan di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua*. Jurnal Administrasi Publik, 3(400).

Yusanto, M. I. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Keterangan:

P **: Pewawancara**

N **: Narasumber**

Nama : Bapak Kyai Slamet Subakhi

Jabatan : Pembina dan Ketua Yayasan BLK Komunitas Darun Najah

Lokasi : Pondon Pesantren Darun Najah

Hari/ Tanggal : Selasa, 1 Februari 2022

Waktu : 16.25 WIB

1. Kapan BLK Komunitas Darunnnajah didirikan?
2. Atas dasar apa BLK Komunitas Darunnnajah didirikan?
3. Jurusan apa yang ada di BLK Komunitas Darunnnajah?
4. Dimana BLK Komunitas Darunnnajah didirikan?
5. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
6. Sejauh mana perkembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
7. Apa saja kendala dalam pengembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
8. Apakah dalam proses pelatihan didasarkan pada pandangan syariah?
9. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
10. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?

Nama : Bapak Nur Hidayat
Jabatan : Ketua BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : Rumah Bapak Nur Hidayat, Desa Purbadana, Kecamatan Kembaran
Hari/ Tanggal : Rabu, 2 Februari 2022
Waktu : 13.00 WIB

1. Adakah pertemuan antar ketua BLK Komunitas? Jika ada, kapan dan apa isi dari pertemuan tersebut?
2. Adakah evaluasi kinerja BLK Komunitas Darunnnajah?
3. Apakah tujuan utama BLK Komunitas Darunnnajah dalam melaksanakan pelatihan kerja?
4. Dalam 1 tahun, berapakali BLK Komunitas Darunnnajah menyelenggarakan pelatihan kerja?
5. Berapa jumlah instruktur yang ada di BLK Komunitas Darunnajah?
6. Apakah jumlah tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan dalam pelatihan?
7. Apakah instruktur yang ada sudah memiliki kemampuan dan pengalaman di bidangnya?
8. Bagaimana upaya peningkatan kualitas ketrampilan instuktur pelatihan?
9. Berapa daya tampung ruang yang bisa diserap untuk melaksanakan pelatihan?
10. Fasilitas apa saja yang disediakan di BLK Komunitas Darunnajah?
11. Apakah ada jaminan kerja untuk peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan
12. Sudah ada berapa angkatan semenjak BLK Komunitas Darunnajah didirikan?
13. Apakah lulusan BLK Komunitas Darunnajah sudah ada yang berkeja atau membuka usaha sendiri? Jika ada berapa jumlahnya?
14. Sejauh mana perkembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
15. Apakah ada kendala dalam pengembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
16. Apa visi dan misi BLK Komunitas Darunnnajah?
17. Apakah dalam proses pelatihan didasarkan pada pandangan syariah?
18. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?

19. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
20. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?

Nama : Bapak Rokhandi
Jabatan : Sekretaris BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : MTs Ma'arif NU 1 Kembaran
Hari/ Tanggal : Rabu, 3 Februari 2022
Waktu : 09.00 WIB

1. Siapa saja yang bisa mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah?
2. Apa syarat untuk mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah?
3. Apakah ada LPJ setiap tahunnya?
4. Kemana LPJ disampaikan?
5. Ada berapa jumlah peserta setiap angkatan?
6. Sejauh mana perkembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
7. Apakah ada kendala dalam pengembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
8. Dasar hokum pendirian BLK Komunitas Darunnnajah?
9. Struktur organisasi BLK Komunitas Darunnnajah?
10. Apa saja uraian tugas masing-masing bagian di BLK Komunitas Darunnnajah?
11. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
12. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
13. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?

Nama : Bapak Ngazam Bakhuri
Jabatan : Bendahara BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : Tmbaksari Kidul
Hari/ Tanggal : Kamis, 3 Februari 2022
Waktu : 13.30 WIB

1. Dari mana sumber dana untuk melakukan pelatihan di BLK Komunitas Darunnnajah?
2. Apakah peserta dipungut biaya dalam mengikuti pelatihan?
3. Adakah kendala terkait pembiayaan dalam melakukan pelatihan?
4. Sejauh mana perkembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
5. Apakah ada kendala dalam pengembangan BLK Komunitas Darunnnajah?
6. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
7. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
8. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?

Nama : Bapak Yan Aldo Wiliyantoro
Jabatan : Intruktur BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : Kampung Wisata Agro Sokaraja Tengah
Hari/ Tanggal : Selasa, 15 Februari 2022
Waktu : 13.00 WIB

1. Bagaimana metode penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur?
2. Darimana sumber materi pembelajaran yang diterapkan?
3. Dengan materi yang sudah ada, apakah efektif atau perlu adanya pembaruan?
4. Apakah materi yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan?
5. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penyampaian materi?
6. Bagaimana respon dari peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur?
7. Bagaimana perbandingan antara penyampaian praktek dan teorinya?
8. Bagaimana cara anda memastikan peserta latihan memahami apa yang anda sampaikan?
9. Adakah perbedaan perubahan softskill peserta latihan sebelum dan sesudah latihan?
10. Bagaimana anda bisa memsatikan adanya perubahan softskill peserta latihan?
11. Kapan peserta latihan dinyatakan lulus?
12. Apakah ada monitoring kepada lulusan BLK Komunitas Darunnajah?
13. Adakah nilai keislaman yang diterapkan ketika proses pelatihan?
14. Apa saja fasilitas yang diberikan kepada peserta pelatihan?
15. Apakah dalam proses pelatihan didasarkan pada pandangan syariah?
16. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
17. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
18. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?

Nama : Mas Fani Setiawan
Jabatan : Peserta Latihan BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : Desa Purbadana, Kecamatan Kembaran
Hari/ Tanggal : Selasa, 15 Februari 2022
Waktu : 19.00 WIB

1. Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah?
2. Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
3. Apakah anda mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat pelatihan atau praktek?
4. Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
5. Apakah anda mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan maupun dengan instruktur pelatihan?
6. Apakah anda dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas atau apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti pelatihan?
7. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
8. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
9. Kapan anda mengikuti pelatihan?
10. Apakah yang memotivasi anda untuk mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah?
11. Bagaimana pendapat anda tentang materi yang diberikan dalam pelatihan?
12. Apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
13. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?
14. Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah peserta sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinnya?
15. Setelah lulus, apakah anda sudah mempunyai usaha sendiri?

16. Bagaimana manfaat yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?
17. Apakah pelatihan BLK Komunitas Darunnajah membantu anda dalam menemukan pekerjaan dan Meningkatkan perekonomian anda?
18. Menurut anda, apakah pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah dapat mengurangi tingkat Pengangguran?
19. Apakah ada yang perlu diperbaiki di BLK Komunitas Darunnajah?
20. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
21. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Nama : Ibu Masfuah
Jabatan : Peserta Latihan BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : Desa Karangtengah, Kecamatan Kembaran
Hari/ Tanggal : Kamis, 24 Februari 2022
Waktu : 14.00 WIB

1. Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah?
2. Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
3. Apakah anda mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat pelatihan atau praktek?
4. Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
5. Apakah anda mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan maupun dengan instruktur pelatihan?
6. Apakah anda dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas atau apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti pelatihan?
7. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
8. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?
9. Kapan anda mengikuti pelatihan?
10. Apakah yang memotivasi anda untuk mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah?
11. Bagaimana pendapat anda tentang materi yang diberikan dalam pelatihan?
12. Apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
13. Apakah ada mentoring materi ataupun praktik setelah peserta lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah?
14. Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Komunitas Darunnajah peserta sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinnya?
15. Setelah lulus, apakah anda sudah mempunyai usaha sendiri?

16. Bagaimana manfaat yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?
17. Apakah pelatihan BLK Komunitas Darunnajah membantu anda dalam menemukan pekerjaan dan Meningkatkan perekonomian anda?
18. Menurut anda, apakah pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah dapat mengurangi tingkat Pengangguran?
19. Apakah ada yang perlu diperbaiki di BLK Komunitas Darunnajah?
20. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?
21. Apakah pelatihan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah hanya fokus pada peningkatan kualitas inteleqtual saja atau dibarengi dengan peningkatan kualitas spiritual?

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Nama : Bapak Mujib
Jabatan : Masyarakat Sekitar BLK Komunitas Darun Najah
Lokasi : Desa Ledug, Kecamatan Kembaran
Hari/ Tanggal : Kamis, 17 Februari 2022
Waktu : 14.00 WIB

1. Apa pandangan anda mengenai BLK Komunitas Darunnajah?
2. Apakah peran adanya BLK Komunitas Darunnnajah?

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 2

HASIL WAWANCARA

Peserta pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah tidak hanya terkhusus untuk santri tetapi berlaku juga untuk masyarakat sekitar. Latar belakang didirikannya BLK Komunitas Darunnajah adalah untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan ekonomi masyarakat sekiar. Pernah ada pelatihan selain dari pusat, semata-mata adalah inisiatif tersendiri dari pengurus BLK Komunitas, yaitu pernah dilaksanakan pelatihan administrasi dengan jumlah peserta 20 dan narasumber dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Saizu. Jurusan yang ada di BLK Komunitas Darunnajah adalah agroindustri atau pengolahan hasil pertanian, alasan mengambil jurusan tersebut adalah karena jurusan tersebut salah satu program yg diunggulkan oleh pemerintah sebagai bentuk dalam upaya ketahanan pangan nasional, selain itu karna jurusan tersebut dirasa jurusan yang palung relefan di kalangan masyarakat sekitar dalam artian semua tingkatan usian bisa mengikuti. Tidak terpatok untuk anak muda, seperti halnya jurusan lain yg berbau teknogi dan informatika. BLK Komunitas Darunnajah berada di desa ledug dengan alasan karna tersedia lahan hanya disitu tetapi disisi lain ketika gedung BLK Komunitas jauh dari asrama pondok pesantren akan menguntungkan karena tidak terjadi penyalahgunaan penggunaan gedung BLK Komunitas. Peran adanya BLK Komunitas disambut baik oleh masyarakat sekitar, karena berada di lingkungan yang dekat dengan perumahan. Jadi gedung tersebut tidak hanya terpaku untuk pelatihan melainkan juga bisa digunakan untuk sewa karena halamannya yg luas bisa untuk sewa kegiatan lain. Bahkan dari instansi lainpun pernah mengadakan kegiatan di gedung tersebut, seperti dari kemenag, BPN, dan pemda walapun ada beberapa yg kegiatannya tidak ada kaitannya dengan pelatihan yang ada di BLK Komunitas. Dengan alasan agar gedung tersebut berguna tidak hanya aktif ketika ada pelatihan saja. Perkembangan BLK Komunitas Darunnajah menjadi sorotan nasional bahkan di kemanker pusat sudah punya branding tersendiri karena manajemennya ditata dengan baik, kemudian mengenai kegiatan tidak hanya mengandalkan pelatihan dari pusat tetapi sudah melakukan pelatihan mandiri.

Bahkan ketika dana pelatihan tidak turunpun BLK Komunitas Darunnajah tetap bisa berjalan, karena pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah merangkul instansi lain, seperti misalnya menggandeng pemerintah desa setempat, kemudian dengan kecamatan sokaraja dan sudah ada rencana dengan kecamatan kembaran. Tetapi ketika mengadakan pelatihan mandiri, BLK Komunitas Darunnajah memungut biaya demi kelancaran pelatihan yg diadakan mandiri. BLK Komunitas Darunnajah berkembang tetapi belum begitu signifikan, karena situasi masih dalam pandemi covid-19. Kemudian untuk kendala lebih kepada susahnya perijinan dari pemerintah daerah, tetapi ini hanya terjadi di kabupaten banyumas saja, ujar bapak slamet. Padahal untuk persyaratn sudah di lengkapi semua tinggal nunggu dari pihak pemerintah daerah saja. Produk unggulan hasil pelatihan, sirup jahe, bubuk jahe, wedang uwul, dan permen jahe. Sudah baik dipasaran bahkan sudah ada pesanan dari luar provinsi namun lagi-lagi masih terkendala ijin pemasaran. Setelah peserta pelatihan selesai melakukan pelatihan, nantinya akan dikembangkan supaya melahirkan para pengusaha-pengusaha. Tidak hanya sebagai formalitas menghabiskan dana pelatihan, namun sesuai dengan Q.S Al Insyirag ayat 7. Alhamdulillah yang mengikuti pelatihan di BLK Komunitas Darunnajah ada yang sudah menjual produk yg diajarkan ketika pelatihan. Kemnaker membangung BLK Komunitas dengan bekerja sama instansi atau lembaga non formal, dengan itu BLK Komunitas akan mengadakan pelatihan yang dibiayai oleh kemnaker ataupun bisa melakukan pelatihan mandiri. Seperti halnya BLK Komunitas Darunnajah pernah melaksanakan pelatihan dengan menggandeng pihak ke 3 seperti LPPM UIN Saizu tentang manajemen keuangan bagi keluarga. Tujuannya memberi modal pendidikan kepada khususnya pemuda-pemuda agar memiliki keterampilan, selain itu juga melakukan pelatihan pengolahan jahe. Dengan pelatihan meliputi proses pengolahan dan pemasaran dan cara memanajemen hasil olahan tersebut agar lebih mandiri. Pelatihan program dari balai besar latihan kerja semarang itu satu kali, namun BLK Komunitas Darunnajah juga melakukan pelatihan mandiri. Ada tiga macam pelatihan yang pernah terlaksana di BLK Komunitas Darunnajah, yaitu pelatihan dari program, pelatihan menggandeng pihak ke 3 dan pelatihan berbayar. Contoh yang berbayar itu ketika bekerjasama dengan pemerintah desa sokaraja

tengah, dengan teknis desa sokara tengah menyiapkan dana pelatihannya dan BLK Komunitas andil dalam proses pelatihannya. Selain pelatihan tersebut peserta tidak dipungut biaya. Dan pelatihan yang ada di BLK Komunitas tidak terpaku untuk satu jurusan melainkan lebih ke bagaimana agar gedung tersebut berguna. Instruktur yang tersedia ada 1, tetapi sedang mengajukan agar di tambah satu lagi. Jumlah struktur yang hanya satu dirasa kurang. Instruktur sudah jelas menguasai materi dan praktik. Daya tampung ruang sekitar 30-40 orang, namun ketika pelatihan pertama hanya 16 orang yang mengikuti pelatihan. Namun ketika pelatihan dengan LPPM itu 40 orang, kemudian ketika pelatihan dengan sokaraja itu sekitar 40 orang. Pelatihan dengan sokaraja itu bertempat di sokaraja tengah, namun alatnya dari BLK Komunitas. Fasilitas ada ruangan, peralatan 27 item, penggoreng buah, rosting kopi, mesin parut, mesin rajang 2 item, blender, kompor, mesin pemeras, dll. Waktu pelatihan program itu 25 hari 200 jam dibagi 8 jam per hari yang terdiri dari materi dan praktik. Namun pelatihan selain dari program hanya sehari dua hari saja selesai. Tidak ada jaminan kerja untuk peserta pelatihan, hanya menyediakan jasa pelatihan, dan sampai saat ini belum dicek kembali apakah ada yg meneruskan pengetahuan dengan praktik di kehidupan para peserta. Ketika BLK Komunitas hanya nunggu pendanaan dari pemerintah itu mumeti, karena untuk opersionalnya saja tidak ada biaya, dana turun hanya ketika ada pelatihan saja, sedangkan pelatihan hanya sekali dalam setahun. Dalam mengatasi hal tersebut BLK Komunitas darunnajah menjual hasil olahan pelatihan dan menggandeng berbagai pihak untuk melakukan pelatihan agar mendapatkan tambahan dana gunanya untuk keperluan operasioal. Sudah ada rencana bahkan sudah direalisasikan walapun belum maksimal untuk mengembangkan usaha dari hasil pelatihan namun bukan atas nama BLK Komunitas yang dilakukan oleh para alumni pelatihan. Kemarin kementrian tenaga kerja membuka link dengan sidomuncul, karena sidomuncul sangat kekurangan bahan baku, seperti jahe mprit, daun kelor, sudah ada rencana mou dengan BLK Komunitas Darunnajah tapi bukan atas nama BLK Komunitas melainkan nanti ada badan usaha dibawah naungan BLK Komunitas Darunnajah. Kendala, peserta yang tidak niat, dan hanya mengharapkan uang transpot saja. Peserta pelatihan difokuskan untuk orang-orang disekitar BLK Komunitas terlebih

dahulu. Masalah biaya untuk operasional itu tidak ada, kemudian alat-alat pelatihan yang kurang terbaru dan standarnya kurang. Peserta tidak hanya terpaku untuk santri PP Darunnajah, melainkan siapa saja boleh mendaftar dengan tetap adanya proses seleksi. Dalam penyampaian materi tetap diselingi dengan materi dari pak kyai slamet terkait keagamaan dan motivasi. Perannya membantu meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan, dan juga sosialisasi kepada masyarakat dalam hal kesadaran penanaman tanaman toga di masyarakat, kegiatan ini dilakukan bersama mahasiswa unsoed yang sedang melaksanakan KKN. Ada monitoring kepada alumni, namun hanya sebatas lewat whatsapp.

Sementara masih dikhususkan untuk masyarakat kec kembaran, karna masih dalam masa pandemi jadi belum ambil resiko. Syarat peserta seperti Fc ktp, pas foto, warga masyarakat banyumas diprioritaskan masyarakat kembaran. Lpj ada setelah pelatihan selesai, utamanya yg pelatihan dari program pemerintah. Lpj diserahkan langsung kemnaker pusat. Jumlah peserta pelatihan pertama 16 orang. Perkembangan terjadi setiap waktunya untuk kegiatan, contoh pengembangan yaitu melakukan pelatihan mandiri. Kendala: Belum ada tempat khusus untuk menempatkan mesin yg besar, jadi untuk sementara semua mesin masih ada di dalam gedung blk, untuk rencana kedepannya akan dibangun untuk itu Instalansi listrik sering eror. Utamanya kegiatan pelatihan untuk keterampilan peserta, tapi disisi lain tetap ditambahkan nilai2 spiritualnya yaitu oleh kyai slamet ketika pembukaan dan penutupan kegiatan pelatihan

Ada mentoring materi pelatihan, yaitu diberikannya modul materi. Kemudian kegiatan ini diprioritaskan untuk praktik dan itu terbuka untuk alumni dan boleh datang langsung ke BLK Komunitas. Kegiatan produksi dan pemasaran juga melibatkan alumni gunanya untuk lebih mengembangkan pengetahuan yg sudah didapat, dan harapannya tetap lanjut agar menjadi usaha yg dimilik BLK Komunitas darun najah.

Sumber dana dari pemerintah, dari segi pembangunan dan pelatihan itu mutlak dari pemerintah. Peserta tidak dipungut biaya, daftarnya gratis, pelatihannya gratis, disitu diadakan seleksi karena pendaftarnya melebihi kuota yg ditetapkan pemerintah. Malah peserta mendapat pesangon dari blk. Kendala biaya ada tpi tidak

terlalu banyak, karena semua biaya diperoleh dari pemerintah. Karena merupakan tahap awal jadi ya ada perkembangan tpi belum terlalu signifikan. Kendala yg utama itu tentang ijin dari pemerintah daerah terkhusus pada produk yg dihasilkan dari proses pelatihan, seperti ijin legalitas dan ijin kehalalan produk yg dihasilkan. Perannya untuk mengembangkan sdm, karena kebanyakan yg ikut pelatihan itu dari organisasi masyarakat, seperti fatayat, muslimat, ipnu karena dinilai itu yg mempunyai potensi untuk dikembangkan.

Spiritualnya jelas ada, karena blk kan dibawah naungan ponpes darunnajah. Setelah peserta lulus, jika punya modal dan mau mendirikan usaha itu didampingi dari pihak blk, namun ketika belum ada modal diperbolehkan memanfaatkan peralatan yang ada di blk untuk memproduksi barang.

Metode penyampaian materi, Kan ada metode TCM, nah kita dalam penyampaian materi sesuai dengan metode yg sudah ditetapkan dari pemerintah. Kelebihannya metode coaching setelah selesaii pelatihan tetap ada monitoring. Sumber materi yang di blk kan kita sudah standar skkn, dan patokan dari sana. Namun itu tetap dikembangkan sesuai kebutuhan para peserta. Jadi misal skkni kan goalnya hanya pada tahap produksi, tapi kalau yg diajarkan itu kita ada tambahan pemasaran. Jadi, efektif jelas efektif tapi untuk pembaharuan tetap harus dilakukan, seperti pada perlatan yg sudah ada kita harus tetap update dengan perlatan2 yg baru. Skkninya itu kadang2 masih belum sesuai, makanya kita lakukan tambahan sendiri. Contok dalam broklat yg ditawarkan itu kan tanaman buah, tetapi kita tidak bisa hanya berpaku di situ, karena kita lebih tepat ke tanaman simbisia, atau tanaman obat. Jadi intinya sesuai jelas sesuai tapi harus tetap ditambahin. Kendala dalam penyampaian materi, kendalanya hampir tidak ada, cuma kita kan pesertanya berfariatif, ada yg di bawah 20 th ada yg umurnya 60 th, intinya cuma masalah pelatihan saja. Respon peserta antusias, karena bisa berjalan, karena yang menjadi parameter saya ketika mereka bisa mengolah produk.

Sifatnya kan prajtikal, jadi kita langsung observasi pendampingan jadi bisa langsung tau mana yg sudah bisa mana yg belum, jadi kan kita ada 3 yg kita amati, pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan peserta. Durasi pelatihan hanya sekitar 3 minggu, dan itu belum bisa kelihatan banget tapi menurut saya ya efektif lah.

Peserta latihan dinyatakan lulus ketika dia sudah mengikuti kelas, dan lulus mengikuti ujian evaluasi. Ujian evaluasi meliputi ujian pengetahuan, praktik dan pengamatan sikap kerjanya. Misalkan kita kan harus sholat ontime, kemudian kita ada agenda baca al quran bersama. Fasilitas yang diberikan yaitu: Modul, baju, alat tulis, sertifikat, makan, snack, uang transport. Ada nilai interpreneurship, itu berlandaskan pada nilai agama, kemudian mengajarkan pentingnya sholat ontime dan sebagainya kita itu diadospi betul untuk saling mengingatkan. Perannya ini kan peningkatan skil ya, kemudian yg kedua ini ada, pendorong tumbuhnya pengusaha baru, jadi ada model dengan tumbuhnya pengusaha baru maka akan menyerap tenaga kerja, mungkin itu saja si. Alumni sudah ada yg membuka usaha sendiri 20% sudah membuka usaha sendiri. Ada kegiatan setelah selesei, seperti kumpul bareng membahas digital marketing kemduian silaturahmi rutin yg jadwalnya terjadwal yaitu 2 minggu sekali yg sifatnya tidak diwajibkan. Ada sharing info loker, tpi tidak maksimal, kemudian melalui sisnaker juga kita bisa tahu info loker2 dan disitu banyak. Sudah ada perjanjian dengan lembaga lain, juga dengan badang usaha yang ada disekitar blk tapi sifatnya belum banyak. Persyaratan menjadi peserta, dia ngisi formulir kesediaan dan mempunyai niat kemauan dan komitmen untuk mengikuti oelatihan sampai selesai, lainnya tidak ada. Pelatihan pertama ada 44 pendaftar namun yang diambil cuma 16. Alur pendaftaran: Ngisi google form, trus diundang untuk seleksi, untuk berkas yg harus dilengkali itu ijazah, foto, ktp, kk.

Visi

Menjadi lembaga yg bisa ikut serta dalam membangun kualitas sdm dan perluasan kesempatan kerja

Misi

Menyelenggarakan pelatihan

Meningkatkan kualitas sdm

Perluasan kesempatan kerja.

Upaya lain dalam mengembangkan, kita ada program penanaman tumbuhan simplisia, yg mencangkup 1 kabupaten banyumas.

Pelatihan 2 agustus 2021-31 agustus. Yg mandiri itu sekitar bulan desember, Motivasi ikut pelatihan yaitu: Mencari pengalaman dan Sebagai batu loncatan agar

menjadi bekal bjar bermanfaat bagi masyarakat. Materi si sudah komplit, cuma agak lebih diperbanyak lagi pelatihanya dan lebih intensif lagi. Materi mudah dipahami, karena materi keseharian dan ringan. Jelas ada, mungkin dulu kita cuma tahu jahe untuk minuman saja, ternyata masih ada banyak manfaat yg bisa diambil dari jahe. Ada, monitoring tetapi kondisional, dan semua peserta boleh ikut, karena ada tujuan agar alumni juga menjadi trainer di blk. Sudah tau mas, karena kan selain kita bisa membuka usaha sendiri tpi kan di blk sudah disediakan. Kalo kita mau memproduksi di blk jg dilerbolehkan. Jadi ya kita sudah ada pandangan ketika selesai pelatihan. Kalo saya masih ikut yg di blk, maksudnya kita memproduksi di rumah, tapi nanti diserahkan ke blk, pihak blk yang memasarakan. Yg utama jadi ada penghasilan dari oroduk yg kita kelola, kemduian jadi lebih bisa memanfaatkan lahan kecil untuk menanam tumbuhan ambisia. Barang diproduksi menunggu ketika ada pesanan. Secara tidak langsung, itu mengurangi pengangguran dan mendongkrak perekonomian. Saran dari alumni, lebih diperbanyak lagi latian dan lebih intensif. Tentunya ada, dalamkan menekankan kejujuran dan kerja keras.

Lampiran 3

DOKUMENTASI PENELITIAN

Lampiran 4

Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL
Nomor: 2982/In.17/FEBI.J.ES/PP.009/X/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama	:	Iman Prastio
NIM	:	1817201103
Program Studi	:	Ekonomi Syariah
Pembimbing	:	Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I
Judul	:	Peran Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darunnajah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)

Pada tanggal 26/11/2021 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS,
dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.
Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 26 November 2021
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 5

Surat Keterangan Lulus Ujian Komrehensif

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Iman Prastio
NIM : 1817201103
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : Kamis, 09 Juni 2022
Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	17,2
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	25,8
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	43
TOTAL NILAI		0 - 100	**86 / A**

Purwokerto, 09/06/2022

Penguji I,

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc.,M.Ag.

Penguji II,

Siti Ma'sumah, M.Si.

Lampiran 6

Surat Keterangan Rekomendasi Munaqosyah

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsaizu.ac.id

Yang bertanda tan
Nama
NIP
Jabat
M

Lampiran 7

Kartu Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Iman Prastio
NIM : 1817201103
Prodi/semester : Ekonomi Syariah/VIII
Dosen Pembimbing : Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
Judul Skripsi : Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	November	Rabu/3	Arahan revisi latar belakang masalah lokasi dan kepenulisan		
2	November	Rabu/10	Dalil di latar belakang masalah dan dipersingkat		
3	November	Senin/22	Acc untuk seminar proposal		
4	Desember	Senin/6	Arahan untuk melanjutkan sampai daftar pustaka		
5	Desember	Rabu/29	Arahan BAB 2		
6	Januari	Kamis/27	Arahan pertanyaan untuk penelitian		
7	April	Kamis/21	Bimbingan BAB 1-5		

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

8	April	Selasa/26	Bimbingan BAB 1, 2,4, dan 5		
9	Mei	Senin/16	Revisi beberapa bagian di semua BAB dan menambah referensi di BAB 4		
10	Mei	Senin/23	Revisi BAB 5 dan menambah melengkapi bagian awal skripsi		
11	Mei	Jumat/27	Revisi penomoran halaman dan sampul		
12	Mei	Selasa/31	Acc untuk ujian munaqosyah		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 31 Mei 2022
Pembimbing,

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 197310142003121002

Lampiran 8

Daftar Riawayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri
   1. Nama : Iman Prastio
   2. NIM : 1817201103
   3. Tempat/Tanggal lahir : Banjarnegara, 20 Agustus 1999
   4. Alamat Rumah : Dusun Genting, Desa Grogol, RT/RW:08/03, Kecamatan Pejawaran, Kabupaten Banjarnegara
   5. Nama Orang Tua
      a. Ayah : Muflikhun
      b. Ibu : Sobingah

B. Riwayat Pendidikan
   1. Pendidikan Formal
      a. SD : SD Negeri 1 Grogol
      b. SMP : MTs Ma'arif NU 2 Jatilawang
      c. SMA : MAN 2 WONOSOBO

C. Pengalaman Organisasi
   1. HMJ Ekonomi Syariah FEBI UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
   2. KSR PMI Unit UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
   3. GenBI Purwokerto

Purwokerto, 12 Juni 2022

Iman Prastio

NIM. 1817201103