

BAB II KAJIAN TEORI

A. Teori yang Terkait dengan Judul

1. Konsep Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani

a. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/pengawasan, pengembangan dan pengelolaan individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Manajemen merupakan pendayagunaan bahan baku, sedangkan sumber daya insani untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendayagunaan sumber daya insani yang sesuai yaitu menyangkut pemahaman kebutuhan individu agar potensi dapat tergali secara penuh. Secara sederhana, pengertian manajemen sumber daya insani yaitu mengelola sumber daya insani dari seluruh potensi yang tersedia dalam suatu organisasi/instansi, baik organisasi publik atau swasta.¹

Berdasarkan indeks kompetensi pengembangan sumber daya insani, menjelaskan bahwa faktor pendidikan merupakan faktor paling strategis dalam pengembangan sumber daya insani. Pengembangan sumber daya insani perlu perhatian lebih intensif, terkhusus yang terjadi pada negara berkembang. Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tiga aspek, yaitu: aspek pendidikan, aspek daya beli masyarakat, dan aspek kesehatan. Ketiga aspek tersebut akan berdampak positif ke aspek lainnya, tetapi tidak berarti mengesampingkan variabel lainnya.²

¹ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jepara: Unisnu Press, 2013), 2.

² Aras Solong, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 10-11.

Konsep manajemen pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan adanya perencanaan pengembangan sumber daya insani. Perencanaan sumber daya insani adalah menentukan sumber daya insani yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Perencanaan sumber daya insani didasarkan pada keyakinan bahwa manusia merupakan sumber daya strategis yang paling penting. Perencanaan sumber daya insani menelaah faktor-faktor yang berpengaruh pada permintaan dan penawaran tenaga kerja, dan harus menjadi bagian integral dari perencanaan bisnis. Tiga kegiatan penting yang digabungkan dalam proses perencanaan sumber daya insani yaitu:

- 1) Identifikasi dan perolehan jumlah yang tepat dari orang-orang dengan keterampilan tepat
- 2) Memberikan motivasi kepada mereka agar untuk mencapai kinerja tinggi dan berkualitas
- 3) Membuat link interaktif antara bisnis dan factor sumber daya insani.³

³ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2016), 44-45.

Gambar 2.1
Proses Perencanaan Sumber Daya Insani



Perencanaan sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, walaupun mungkin tidak terlalu tampak dibutuhkan. Tetapi, penyusunan perencanaan sumber daya insani dalam perusahaan/organisasi sangatlah penting, seperti hasil penelitian dari Andhika yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya fungsi dan peran perencanaan sumber daya insani yang terbukti mempengaruhi secara positif fungsi pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Perusahaan/organisasi yang tidak melakukan penyusunan perencanaan sumber daya insani, kemungkinan suatu perusahaan akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan jumlah dan kualitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Seperti karena

kesalahan menerima karyawan baru, perusahaan mengalami kerugian. Produktivitas akan meningkat apabila tenaga kerja yang menjalankan tugas-tugas sesuai dengan kompetensi sumber daya insani yang telah direncanakan dalam penyusunan perencanaan sumber daya insani.

Berikut keuntungan perusahaan/organisasi yang menggunakan perencanaan sumber daya insani:

- 1) Pemanfaatan sumber daya insani secara efektif
- 2) Persaingan SDI dan sasaran perusahaan masa depan secara tepat guna.
- 3) Integrasi yang strategis antara permintaan dan jumlah staf yang ada.
- 4) Permintaan jumlah besar akan terpenuhi pada pasar tenaga kerja lokal.
- 5) Hemat ekonomi dalam permintaan pegawai baru.
- 6) Koordinasi program SDI dan kebutuhan yang tersedia.

Perusahaan kecil yang melakukan perencanaan sumber daya insani juga mendapat keuntungan. Akan tetapi, keuntungan yang diperoleh dengan adanya perencanaan sumber daya insani tersebut tidak seimbang dengan waktu dan dana yang dikeluarkan.⁴

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Memahami tujuan manajemen sumber daya insani akan lebih mudah apabila memahami fungsi manajemen. Berikut fungsi manajemen sumber daya insani:

- 1) Fungsi manajerial

Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian

⁴ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45-46.

2) Fungsi operasional

Fungsi operasional meliputi pengadaan tenaga kerja (sumber daya insani), pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.⁵

Sedangkan tujuan manajemen sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani melalui sejumlah metode yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.⁶

c. Manfaat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani

Terdapat beberapa manfaat dalam pengembangan sumber daya insani, yaitu:

1) Manfaat Akademik

Hasil dari pengembangan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengajar berkaitan usaha pengembangan sumber daya insani. Metode atau pendekatan yang dipakai dalam mengungkapkan fakta ilmu pengetahuan bidang pengembangan sumber daya insani berdasarkan konsep dan aplikasinya.

2) Manfaat Praktis

Hasil pengembangan kualitas sumber daya insani diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi atau masukan dalam peningkatan kinerja.⁷

⁵Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 44.

⁶Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 37.

⁷ Aras Solong, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 12.

2. Pengembangan Sumber Daya Insani

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan merupakan upaya meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan kerja melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kemampuan berupa keahlian teknis, moral, konseptual dan teoritis. Program pendidikan meningkatkan keahlian moral, konseptual dan teoritis. Program pelatihan meningkatkan keterampilan dalam teknis pelaksanaan kerja.⁸ Pengembangan lebih luas, yaitu dapat menambah pengalaman dan penilaian perilaku serta kepribadian untuk mempersiapkan menjadi tenaga kerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.⁹ Dapat disimpulkan, pengertian pengembangan sumber daya insani adalah proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang, dan akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya insani.

Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Alaq ayat 1-5 :

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ ﴿٢﴾
 مِنْ عَلَقٍ ﴿٣﴾ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٤﴾ الَّذِي عَلَّمَ
 بِالْقَلَمِ ﴿٥﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٦﴾

Artinya : "Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dengan segumpal darah. Bacalah dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajarkan manusia dengan perantara

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 69.

⁹Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya,2020),85.

kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum di ketahuinya.” (QS.al-Alaq 1-5).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pendidikan sangat penting. Dimulai dari membaca, orang bisa memiliki pengetahuan dan bisa berkreasi menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, diaa harus belajar dan mengembangkan ilmu yang dimiliki sehinga bisa menghasilkan sesuatu yang bernilai dan berharga untuk orang lain. Bukan hanya kualitas kemampuan intelektual, kualitas keimanan juga harus dikembangkan yaitu dengan memperbanyak ilmu pengetahuan.¹⁰

Sumber daya insani merupakan manusia yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan merupakanfaktor yang sangat dibutuhkan dalam kegiatan organisasi. Sumber daya insani memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi.¹¹

Jadi, pengembangan sumber daya insani adalah kegiatan peningkatan kemampuan dan keterampilan sumber daya insani melalui pendidikan dan pelatihan.

¹⁰ Anisatul Maghfiroh, ”Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah,” *Jurnal Imilah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 405.

¹¹ Nabilla Rizka Ardiani, ”Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentas Kemiskinan,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2019): 112.

Tabel 2.1
Perbedaan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan

PERBEDAAN		
RUANG LINGKUP		
1	Pendidikan	Individu
2	Pelatihan	Individu
3	Pengembangan	Divisi dan organisasi
SASARAN		
1	Pendidikan	Pembinaan dan pembelajaran cara pikir, mengeluarkan gagasan, ide, dan inovasi terbaru
2	Pelatihan	Memperbaiki dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki saat ini,
3	Pengembangan	Menyiapkan kualifikasi kerja di masa yang akan datang
FOKUS PENGGUNAAN		
1	Pendidikan	Sebelum kerja dan masa yang akan datang
2	Pelatihan	Pekerjaan saat ini
3	Pengembangan	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
AKTIVITAS		
1	Pendidikan	Mengajar, membimbing dan membina
2	Pelatihan	Menunjukkan, menampilkan dan memperlihatkan

3	Pengembangan	Pembelajaran
PENGEMBANGAN KEMAMPUAN		
1	Pendidikan	Menyeluruh
2	Pelatihan	Bidang tertentu
3	Pengembangan	Menyeluruh
MATERI		
1	Pendidikan	Umum
2	Pelatihan	Khusus
3	Pengembangan	Umum dan khusus
PENEKANAN KEMAMPUAN		
1	Pendidikan	Afeksi dan kognisi
2	Pelatihan	Konasi
3	Pengembangan	Kognisi, afeksi dan konasi
JANGKA WAKTU		
1	Pendidikan	Panjang
2	Pelatihan	Pendek
3	Pengembangan	Panjang
METODE BELAJAR		
1	Pendidikan	Konvensional
2	Pelatihan	Inkonvensional
3	Pengembangan	Inkonvensional
PENGHARGAAN AKHIR		
1	Pendidikan	Gelar
2	Pelatihan	Sertifikat
3	Pengembangan	Promosi jabatan, eksistensi dan aktualisasi

b. Tujuan Pengembangan

Pengembangan tenaga kerja sangat bermanfaat bagi kualitas individu. Berikut tujuan pengembangan:

- 1) Produktivitas kerja
Produktivitas bekerja seorang individu akan meningkat dengan adanya pengembangan. Kualitas dan kuantitas semakin baik. Dan sebagai upaya pembentukan *skill* yang baik.
- 2) Karier
Pengembangan memberikan kesempatan peningkatan karier karyawan. Dengan adanya keahlian yang dimiliki, keterampilan serta prestasi memberikan peluang besar untuk jenjang karir bagi sumber daya insani.
- 3) Moral
Moral tenaga kerja menjadi lebih baik karena memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga sumber daya insani sangat antusias menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 4) Efisiensi
Pengembangan sumber daya insani bertujuan meningkatkan efisiensi. Pemborosan menjadi semakin berkurang, dan dapat meminimalisasi biaya produksi.
- 5) Kepemimpinan
Pengembangan membentuk jiwa kepemimpinan seseorang menjadi lebih baik. Memiliki motivasi yang lebih terarah.

c. Jenis-jenis Pengembangan

Jenis-jenis pengembangan terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Pengembangan Formal
Pengembangan formal yaitu seorang tenaga kerja mengikuti pendidikan atau latihan, baik dijalankan oleh perusahaan maupun oleh lembaga-lembaga pelatihan.
- 2) Pengembangan Informal
Pengembangan informal merupakan bentuk pengembangan yang dilakukan oleh sumber daya

insani dengan melatih diri sendiri serta mempelajari buku-buku yang terdapat hubungannya dengan pekerjaan yang akan dijalankannya. Tenaga kerja tersebut melakukan pengembangan karena memiliki keinginan untuk maju dan memiliki keterampilan yang baik.¹²

d. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Perspektif Syariah

Kualitas sumber daya insani dalam islam terletak pada fondasi tauhid. Tauhid adalah keyakinan bahwa hanya Allah yang berhak disembah, ditakuti, diharapkan, dan takdir-Nya segala hal harus dikembalikan. Terdapat tiga dimensi untuk memajukan kualitas sumber daya insani yang syariah, yaitu:

1) Dimensi kepribadian

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan menjaga sikap, etika, tingkah laku dan moralitas. Meningkatkan dimensi ini berarti memberikan pelatihan untuk meningkatkan sifat shiddiq dan amanah.

2) Dimensi produktivitas

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dihasilkan oleh seseorang dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang baik. Memberikan pelatihan untuk dimensi produktivitas, selain berbuah efisiensi dan output yang baik, aspek fathonah dan tabligh tersentuh disini. Produktivitas individu ditingkatkan menjadi produktivitas tim. Kerja tim bukalah sesuatu yang baru dalam Islam.

3) Dimensi kreativitas

Dimensi kreativitas menyangkut seseorang untuk berfikir dan berbuat kreatif. Pengembangan sumber daya insani yang ditujukan untuk dimensi kreatifitas dapat meningkatkan kecerdasan

¹²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70-73.

berfikir dan berkreasi dalam meningkatkan daya saing.¹³

Pola pengembangan sumber daya insani Rasulullah SAW diwujudkan dalam empat metode, diantaranya:

- 1) Metode tilawah
Metode tilawah adalah metode membaca. Implikasi praktisnya bahwa membudayakan membaca adalah bentuk pembinaan psikologis kepada pekerja muslim.
- 2) Metode taklim
Metode taklim adalah proses transfer dan transformasi dari pihak pertama kepada pihak kedua. Implikasi praktis teologisnya adalah yaitu memberikan pola pengembangan menurut al-Qur'an.
- 3) Metode tazkiyah
Metode tazkiyah adalah kemampuan memisahkan atau membersihkan. Implikasinya yaitu memberikan pelatihan dalam pengembangan sumber daya insani dengan tujuan melakukan eliminasi perilaku yang baik atau buruk.
- 4) Metode hikmah
Metode hikmah adalah pendekatan yang memiliki karakter terhadap sebuah kemampuan dalam menarik pelajaran tersembunyi dari sebuah kejadian. Capaian maksimal seorang muslim adalah mendapat kebahagiaan dunia akhirat, karena tujuan hidupnya hanya Allah SWT.¹⁴

¹³ Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, 408.

¹⁴ Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, 408.

3. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan tentang pendidikan. Pendidikan adalah usaha terencana dan sadar sebagai upaya untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran peserta pelatihan untuk aktif dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya, untuk memiliki kekuatan pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan, keagamaan yang baik serta akhlak mulia yang diperlukan untuk dirinya, bangsa maupun negara. Sedangkan pelatihan menurut Indrakusuma merupakan bagian pendidikan yang bersangkutan mengenai proses belajar dan peningkatan keterampilan di luar sistem pendidikan, dan lebih mengutamakan praktik dibandingkan teori serta dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat.¹⁵

Menurut Instruksi Presiden RI Nomor 15 tanggal 13 September 1974, pendidikan merupakan usaha membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia, secara jasmani dan rohani, berlangsung seumur hidup yang dilaksanakan di luar maupun dalam sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia menjadi masyarakat yang adil dan makmur sesuai dengan Pancasila. Sedangkan latihan merupakan bagian dari pendidikan. Latihan menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diri yang berlangsung dalam waktu yang lumayan singkat dan megutamakan paraktik dibanding teori dalam metode pembelajarannya.¹⁶

¹⁵ Yuli Kartika Efendi, Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur, *Jurnal Ilmiah Kependidikan: Khazanah Pendidikan*, Vol. X, No. 2, Maret 2017.5.

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 69.

Tujuan pelatihan yaitu untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas yang memiliki keterampilan dan profesional.

Berikut tujuan pelatihan secara umum:

- 1) Mendidik dan melatih tenaga kerja dalam rangka melaksanakan program organisasi di lapangan.
- 2) Peningkatan kualitas diri yaitu menjadi tenaga kerja profesional, cerdas, tangguh, mandiri dan produktif.
- 3) Melatih dan membina tenaga kerja sesuai bakat, minat dan pengalaman yang dimiliki.
- 4) Pelatihan untuk menanggulangi pengangguran
- 5) Meningkatkan mutu dan kualitas tenaga kerja di perusahaan.

Selain itu, terdapat alasan pentingnya suatu pelatihan sebagai bentuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan:

- 1) Perkembangan kebudayaan dan masyarakat yang begitu cepat, sehingga menuntut individu untuk dapat mengikuti perubahan tersebut.
- 2) Informasi yang cepat meluas dan menyebar. Individu dituntut untuk memburu informasi, agar tidak ketinggalan.
- 3) Kemajuan IPTEK yang menghendaki individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.¹⁷

Pelatihan juga dijadikan rangka dalam mewujudkan kepribadian tenaga kerja yang baik yang dapat melekat pada dirinya. Kepribadian tersebut meliputi:

¹⁷ Yuli Kartika Efendi, Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur, *Jurnal Ilmiah Kependidikan: Khazanah Pendidikan*, Vol. X, No. 2, Maret 2017.5-7

- 1) Kejujuran
Berkata dan berlaku jujur atau apa adanya. Menjalankan suatu pekerjaan dengan selalu didasari kejujuran karena jujur membawa suatu kenikmatan.
- 2) Sopan
Memiliki sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan tata krama, norma dan adat istiadat.
- 3) Ketaatan
Taat terhadap segala peraturan Undang-undang, ajaran agama, norma dan hukum yang berlaku.
- 4) Ketekunan
Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu selalu bersemangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa dan berani dalam menghadapi masalah.
- 5) Kepedulian
Peduli terhadap apapun yang terjadi. Peduli terhadap sesama, atasan, perusahaan dan tata tertib yang berlaku.
- 6) Kesabaran
Memiliki kesabaran yang kuat, sabar dalam menghadapi masalah dan suatu kegagalan.
- 7) Loyalitas
Loyalitas terhadap organisasi. Jika bekerja di suatu organisasi, mampu menyimpan rahasia perusahaan/organisasi, dan tidak membocorkan ke pihak luar.
- 8) Kepemimpinan
Memiliki sifat leadership yang baik di lingkungan keluarga, organisasi maupun masyarakat.
- 9) Integritas
Kelekatan kuat pada suatu aturan, jujur dan berkarakter kuat.
- 10) Kedewasaan
Mampu mengatasi kepanikan, menghadapi situasi dan kondisi yang sedang kacau dengan penuh ketenangan, mampu berfikir secara matang dan tidak tergesa-gesa.

11) Disiplin

Disiplin dalam segala hal, yaitu disiplin dalam bekerja dan beribadah, serta dapat memenuhi janji kepada orang lain.¹⁸

Jadi, pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar untuk menjadi seseorang yang lebih baik lagi dan bertanggung jawab. Pendidikan dan pelatihan juga disebut sebagai bentuk upaya untuk mengembangkan sumber daya insani, berupa pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

b. Jenis-jenis pelatihan

Jenis pelatihan menurut sifatnya, dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian yaitu pelatihan yang didalamnya memberikan pembelajaran berupa pengetahuan dan keterampilan.

2) Pelatihan dalam jabatan

Suatu pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian seorang tenaga kerja yang bekerja di perusahaan.¹⁹

Selain pelatihan diatas, terdapat jenis-jenis pelatihan menurut Henry Simamora:

1) Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian masuk dalam kategori yang sangat sederhana yaitu dengan mengidentifikasi suatu kebutuhan atau kekurangan dari tugas seorang pekerja.

¹⁸ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert,2017),338-340.

¹⁹ Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*,(Yogyakarta:Budi Utama,2018),60-61.

- 2) Pelatihan Ulang
Pelatihan yang memberikan keahlian yang dibutuhkan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan di dunia kerja yang berubah-ubah.
- 3) Pelatihan Team
Pelatihan yang melibatkan sebuah kelompok kerja yang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan bersama.
- 4) Pelatihan Lintas Fungsional
Pelatihan yang diberikan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lain selain pekerja pokoknya.
- 5) Pelatihan Kreativitas
Pelatihan berdasarkan kreativitas seorang tenaga kerja. Adanya peluang yang diberikan oleh tenaga kerja untuk mengeluarkan gagasan atau ide kreatifnya secara rasional.²⁰

c. Metode pendidikan dan pelatihan

Metode dalam pendidikan dan pelatihan dibagi menjadi 3 cara menurut Cascio:

- 1) Metode presentasi informasi
Metode ini melibatkan seorang peserta pelatihan yang menjadi penerima informasi secara pasif. Informasi yang diterima berupa fakta, proses dan pemecahan masalah. Metode presentasi informasi terdiri atas:
 - a) Diskusi
 - b) Ceramah
 - c) Pelatihan online/berbasis internet
 - d) Audiovisual
 - e) Pelatihan jarak jauh
- 2) Teknik Simulasi
Teknik simulasi merupakan metode pendidikan dan pelatihan dengan melakukan peniruan perilaku tertentu sehingga peserta pelatihan dapat

²⁰Ajabar, *Manajemen Manusia*, (Yogyakarta:Deepublish, 2020), 23.

merealisasikan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Berikut bentuk metode simulasi:

- a) Bermain peran
 - b) Studi kasus
 - c) Behavior modelling
 - d) Permainan bisnis²¹
- 3) Metode On the job training
- Metode ini disebut juga dengan metode latihan sambil kerja. Tujuan metode ini yaitu memberikan keahlian atau kecakapan yang diperlukan sesuai dengan kemampuan dalam pekerjaan tertentu. Metode on the job training terdiri atas:
- a) Magang
 - b) Orientasi
 - c) Conseling
 - d) Coaching (pembinaan)
 - e) Penugasan understudy.²²

On the job training memiliki nilai ekonomi tertentu. Perlu adanya pengkombinasian komponen secara terintegrasi. Pengkombinasian secara terpadu dapat menciptakan tenaga kerja yang professional.

Menurut Danim komponen pelatihan yang perlu di kombinasikan yaitu:

- a) Penyajian teori
- b) Peragaan
- c) Praktik simulasi dan *setting* kelas
- d) Umpan balik terstruktur
- e) Umpan balik *open-ended*
- f) Pembekalan rencana lanjut.²³

²¹ Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*,62.

²² Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*,63.

²³ Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*,(Jakarta:Kencana,2017),64.

Menurut Notoadmodjo, metode pendidikan terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Metode didaktik
Metode didaktik lebih menitikberatkan seorang pendidik yang aktif, sedangkan sasaran atau peserta pelatihan dan pendidikan tidak ada kesempatan aktif. Kegiatan yang tergolong dalam metode ini yaitu: ceramah, filem, radio, pamphlet, poster, dan sebagainya.
- 2) Metode sokratik
Metode sokratik ini terdapat interaksi timbale balik antara kedua belah pihak, yaitu antara pendidik dan sasaran. Kegiatan yang tergolong dalam metode sokratik ini adalah kegiatan diskusi, seminar, studi kasus, lokakarya, demonstrasi, dan sebagainya.²⁴

Dunia kerja menerapkan enam bentuk metode pelatihan menurut Andrew E. Sekula. Metode pelataihan tersebut sebagai berikut:

- 1) *Vestibule*
Vestibule merupakan metode pelatihan yang dilakukan secara massal untuk mengerjakan sesuatu yang khusus di tempat khusus pula.
- 2) Demonstrasi
Demonstrasi adalah metode pelatihan yang diberikan kepada peserta dengan memberikan contoh konkret tentanh suatu pekerjaan.
- 3) Simulasi
Simulasi merupakan metode pelatihan yang dijalankan di luar tempat kerja, tapi seakan-akan mirip seperti di tempat kerja.

²⁴ Said Amaddin, Nur Fitriyah, dkk, Pendidikan dan Pelatihan TOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Widyaaiswara Di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur, *Jurnal Administratif Reform*, Vol. 3, no.1 (2015) : 150.

- 4) *On The Job Training*
On The Job Training merupakan pelatihan yang dijalankan dengan terjun langsung mengerjakan sesuatu yang perlu dikerjakan.
- 5) *Apprenticeship Methods*
 Suatu pelatihan yang hampir mirip dengan *On The Job Training*, tetapi dengan pendampingan dan keahlian yang khusus.
- 6) Ruang Kelas
 Metode pelatihan ruang kelas dilakukan di kelas seperti pembelajaran pada umumnya.²⁵

d. Tahap-tahap Pelatihan

Terdapat beberapa tahapan dalam pelatihan. Berikut tahapan pelatihan menurut Gomes:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan
 Tahapan penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mendapatkan informasi kebutuhan pelatihan yang sesuai atau mengetahui perlu tidaknya suatu pelatihan.
- 2) Desain program pelatihan
 Desain program pelatihan berkaitan tentang penyusunan program pelatihan sesuai kurikulum dan silabus yang berlaku.
- 3) Evaluasi program pelatihan
 Tahapan ini bertujuan untuk menguji apakah pelatihan mencapai sasaran. Pelatihan dievaluasi pada lima tingkatan:
 - a) *Reactions*
 Berupa opini dari peserta mengenai program pelatihan.
 - b) *Behaviors*
 Berupa tingkah laku peserta, sebelum dan sesudah pelatihan.

²⁵ Felik Sad Windu Wisnu Broto, *Modul Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar Metode AR*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 19.

- c) Learning
Kemampuan peserta, penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan
- d) Organisasional result
Menguji hasil pelatihan pada suatu organisasi atau kelompok kerja.
- e) Cost effectivity
Informasi tentang besarnya biaya yang dihabiskan dari program pelatihan.²⁶

Selain itu, terdapat ahli lain yang merumuskan tahapan pelatihan. Berikut tingkatan pelatihan menurut Dessler:

- 1) Analisis kebutuhan
Analisis kebutuhan bertujuan untuk mengetahui keterampilan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.
- 2) Rancang instruksi
Rancang instruksi yaitu berupa putusan, susunan dan hasil dari isi program pelatihan.
- 3) Validasi
Validasi menyajikan kepada beberapa orang untuk mewakili dalam program pelatihan.
- 4) Penerapan program
Penerapan program berupa pemberian pelatihan kepada peserta sesuai apa yang dibutuhkan/ditargetkan.
- 5) Evaluasi tindak lanjut
Evaluasi tindak lanjut yaitu penilaian keberhasilan atau kegagalan pelatihan tersebut.²⁷

²⁶ I Made Agus Gelgel, Ida Bagus Ngurah Arda,dkk, *Bali Membangun Bali*,(Bali:Bappeda Litbang,2019),126.

²⁷ I Made Agus Gelgel, Ida Bagus Ngurah Arda,dkk, *Bali Membangun Bali*, 127.

e. Pinsip-prinsip pelatihan

Asas pelatihan yang sesuai yaitu dengan memberikan kesempatan bagi peserta untuk melaksanakan praktik atas tingkah laku yang telah dirancang dalam tujuan kegiatan. Terdapat beberapa prinsip pelatihan, diantaranya:

- 1) Pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk menguasai bahan materi tertentu, serta melatih keterampilan.
- 2) Kesadaran peserta akan pentingnya pelatihan dalam kehidupannya.
- 3) Pelaksanaan kegiatan pelatihan harus hidup, menyenangkan dan menarik.
- 4) Mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh, tidak seenaknya.
- 5) Ketekunan dan kedisiplinan yang tinggi dalam pelatihan dapat mencapai kemajuan.
- 6) Unsur emosi yang rendah dapat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan, sehingga pelatihan dirasa lebih berhasil.²⁸

f. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Manfaat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) seperti yang dikemukakan oleh CBI adalah sebagai berikut:

- 1) Terpeliharanya tujuan bersama dengan organisasi.
- 2) Lebih dihargai dan dipercaya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.²⁹

Manfaat terperinci lainnya dari program pelatihan menurut Rivai yaitu:

- 1) Manfaat bagi karyawan
 - a) Memotivasi karyawan menjadi pribadi yang lebih percaya diri dan mampu memecahkan masalah dengan bijak.

²⁸ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusi Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 31.

²⁹ Abdorrokham Gintings, *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Humaniora, 2011), 11-12.

- b) Prestasi, tanggung jawab, keterampilan dan bentuk pengembangan lainnya dapat diaplikasikan dalam menjalankan pekerjaan.
 - c) Membantu mengatasi stress maupun tekanan pada diri individu.
 - d) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - e) Membantu karyawan dalam mencapai tujuan atau impian pribadi.
- 2) Manfaat bagi perusahaan/organisasi
- a) Membantu dalam menjaga dan menciptakan image perusahaan dengan baik.
 - b) Meningkatkan profit perusahaan.
 - c) Mengembangkan perusahaan.
 - d) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian di semua level perusahaan.
 - e) Meminimalisir pengeluaran biaya dalam bidang produksi, sumber daya insani maupun administrasi.
- 3) Manfaat hubungan sumber daya insani
- a) Meningkatkan komunikasi yang baik antar tim atau individu.
 - b) Meningkatnya kualitas moral.
 - c) Keterampilan interpersonal meningkat.
 - d) Menciptakan iklim yang baik dalam belajar dan koodinasi.³⁰

g. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan

1) Penyelenggara

Komponen terpenting yang mendukung keberhasilan dalam kegiatan pelatihan adalah pihak penyelenggara. Profesionalisme lembaga pendidikan dan pelatihan ditentukan dari sifat profesional para pihak penyelenggara. Penyelenggara terdiri dari

³⁰ Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), 126-127.

pemimpin dan pelaksana. Tugas pemimpin terdiri atas:

- a) Merencanakan
- b) Menetapkan kebijakan umum dan strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- c) Memberikan pengarahan
- d) Mengawasi dan mengendalikan hasil mutu.

Kemudian tugas dari pelaksana (staf pegawai) adalah melaksanakan pekerjaan teknis administrative pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kelancaran kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pihak penyelenggara pendidikan dan pelatihan seharusnya memiliki pengalaman dan pendidikan yang memadai dalam bidang pelatihan, serta memiliki wawasan dan kompetensi professional dalam pengelolaan pelatihan.

2) Instruktur

Instruktur/pelatih merupakan seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab melaksanakan proses pendidikan dan pelatihan atau pemberian materi dan praktik kepada peserta pada bidang tertentu. Instruktur harus kreatif, berpengalaman dan kompeten dalam bidangnya agar tercipta suasana belajar yang menyenangkan, nyaman, dan efektif. Kualitas instruktur mempengaruhi kualitas dari peserta pelatihan. Berikut kemampuan yang harus dimiliki instruktur dalam proses pendidikan dan pelatihan:

- a) Menguasai materi
- b) Kemampuan menyusun materi pembelajaran
- c) Kemampuan mengembangkan metode pembelajaran
- d) Kemampuan dalam menggunakan sumber dan media ajar

- e) Kemampuan membangun hubungan yang baik dengan peserta pelatihan.³¹
- 3) Peserta
Kehadiran peserta pelatihan dalam keikutsertaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memiliki motiv yang beragam serta dari latar belakang yang berbeda. Peserta memiliki kedudukan sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk penentuan program diklat yang dilaksanakan.
Perbedaan latar belakang peserta pelatihan, menjadi salah satu penghambat dalam proses pelatihan, karena daya tangkap, nalar dan persepsi materi yang diberikan berbeda. Oleh karena itu, peserta pelatihan harus mempunyai karakteristik dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan Menurut Nasution dan Broad, terdapat beberapa karakteristik seorang peserta pendidikan dan pelatihan yang dapat mempengaruhi prestasi belajar, diantaranya:
 - a) Bakat mempelajari suatu hal
 - b) Sanggup memahami pelajaran
 - c) Ketekunan dan motivasi
 - d) Waktu yang tersedia dalam pembelajaran
 - e) Bakat dan kemampuan
 - f) Kebutuhan berprestasi
 - g) Motivasi
- 4) Perencanaan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Menurut Veithzal, kebutuhan pendidikan dan pelatihan digolongkan dalam tiga kebutuhan, diantaranya:
 - a) Kebutuhan masa sekarang
 - b) Kebutuhan tuntutan jabatan lain
 - c) Memenuhi tuntutan perubahan internal atau ekstrenal.

³¹ Edison Siregar, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Dinamika Pendidikan*, Vol. 11, no.2, (2018) : 157-158.

Pendapat lain dari ahli, menurut Scarvello dan Ledvinka pendekatan dalam penentuan kebutuhan pelatihan dan pendidikan, dilakukan dalam tiga dimensi, yaitu:

- a) Analisis kebutuhan sumber daya manusia secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis ini didasarkan pada kebutuhan sumber daya manusia dalam waktu bidang tertentu.
 - b) Analisis jabatan, yaitu menentukan jabatan yang akan dianalisis.
 - c) Perencanaan dan pengembangan karir pegawai.³²
- 5) Kurikulum pendidikan dan pelatihan
- Menurut Notoatmodjo, kurikulum merupakan bagian terpenting dalam pendidikan dan pelatihan. Tanpa adanya kurikulum, proses pendidikan dan pelatihan tidak akan berjalan lancar serta tujuan pelatihan tidak akan tercapai. UU No.20 Tahun 2003 mengatakan bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan sebuah pengaturan berkaitan dengan isi, bahan ajar, dan tujuan serta cara yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
- Kurikulum semata-mata bukan susunan mata ajaran program pendidikan saja, melainkan mencakup rumusan tujuan, bahan apa yang sesuai dengan tujuan, bagaimana bahan tersebut bisa ditransformasikan, dan apakah bahan yang ditransformasikan mencapai sasaran atau tidak.
- 6) Sarana prasarana
- Konsekuensi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan adalah harus tersedianya sarana

³²Edison Siregar, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia, 159.

prasarana. Fasilitas yang memadai mendukung kelancaran proses pendidikan dan pelatihan. Sarana prasarana yang dibutuhkan meliputi:

- a) Ruang
Ruang meliputi ruang kelas, ruang kantor dan administrasi, ruang instruktur, aula, perpustakaan, ruang workshop dan praktikum.
- b) Peralatan dan perlengkapan pelatihan atau media pembelajaran.³³

7) Dana Pendidikan dan Pelatihan

Dana dalam proses pendidikan dan pelatihan merupakan komponen yang sangat penting. Tanpa adanya dana atau pembiayaan, proses pendidikan dan pelatihan tidak akan berjalan lancar. Keberhasilan proses pendidikan dan pelatihan, ditentukan oleh banyaknya dana yang dianggarkan dalam perencanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 pasal 62 tentang standar nasional pendidikan disebutkan bahwa pembiayaan terdiri atas biaya operasi, investasi, dan personal. Biaya operasi meliputi gaji pelatih dan tenaga kependidikan, peralatan habis pakai, tunjangan yang melekat pada gaji, serta biaya pendidik tak langsung berupa uang lembur, transportasi, air, jasa telekomunikasi, konsumsi, pajak, dan asuransi. Sedangkan biaya investasi meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, modal kerja tetap dan pengembangan sumber daya manusia. Adapun biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk mengikuti pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Secara umum, dana

³³ Edison Siregar, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia, 161-163.

pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Biaya rutin

Biaya rutin adalah biaya yang mencakup seluruh biaya operasional pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Biaya rutin meliputi: administrasi, pengawasan, pemeliharaan fasilitas, gaji, dan sebagainya. Biaya rutin dikeluarkan dari tahun ke tahun.

b) Biaya modal atau biaya pembangunan

Biaya pembangunan meliputi pembelian tanah, pembangunan fisik, pengadaan barang yang dianggarkan dari biaya pembangunan. Dana pendidikan dan pelatihan harus dikelola dengan baik dan teliti, mulai dari penyusunan anggaran, penggunaan, pengawasan sampai pertanggung jawaban sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.³⁴

h. Kendala pendidikan dan pelatihan

Kendala dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pasti selalu ada. Kendala tersebut dapat menghambat proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.³⁵ Berikut bentuk kendala yang ada di dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan:

1) Peserta

Latar belakang dari peserta pelatihan dapat menjadi suatu kendala pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Seperti perbedaan pengalaman, usia dan pendidikan dasar. Dari latar belakang tersebut akan menyulitkan dalam proses pendidikan dan pelatihan, karena peserta memiliki daya tangkap, nalar dan persepsi yang berbeda.

³⁴Edison Siregar, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia, 164-165.

³⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 85.

- 2) Kurikulum
Kurikulum yang diajarkan kurang sesuai dengan sasaran yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang bersangkutan, hal tersebut juga dapat menghambat proses pembelajaran.
- 3) Pelatih
Pelatih yang memiliki keahlian dan keilmuan yang cakap, tetapi kurang pandai dalam mentransfer ilmunya kepada orang lain, jadi ilmu tersebut tidak sampai pada sasarannya. Pelatih tersebut hanya pandai untuk dirinya sendiri.
- 4) Fasilitas
Fasilitas yang kurang baik atau kurang mendukung menjadi salah satu penghambat proses pelatihan. Mesin-mesin dan alat-alat yang seharusnya ada dalam proses pelatihan tidak ada, jadi dapat menghambat kelancaran proses pelatihan.
- 5) Dana
Terbatasnya dana menjadi penghambat pelatihan. Proses pelatihan dilakukan dengan terpaksa karena keterbatasan dana.³⁶

4. Balai Latihan Kerja

a. Definisi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan sarana pelatihan *non formal* yang ditujukan kepada seseorang untuk mendapatkan keterampilan dan keahlian. Pelatihan yang diselenggarakan meliputi tata boga, teknisi computer dan elektro, tata busana, bahasa asing, teknisi sepeda motor, dan sebagainya. Balai Latihan Kerja berharap calon tenaga kerja lulusan Balai Latihan Kerja memiliki daya saing tinggi dan tersertifikasi agar mudah diserap industri. Terdapat sekitar 301 Balai Latihan Kerja di Indonesia, 17 BLK dikelola oleh kemnaker sebagai Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) dan

³⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 85-86.

selebihnya adalah milik pemerintah provinsi dan kabupaten atau disebut dengan Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).³⁷

Maksud dan tujuan utama didirikannya Balai Latihan Kerja yaitu untuk mengurangi pengangguran, maka dari itu pemerintah menyelenggarakan program pelatihan yang ditujukan untuk masyarakat pengangguran yang membutuhkan keterampilan. Pengangguran terbagi menjadi dua, yaitu pengangguran struktural dan non struktural. Pengangguran struktural yaitu pengangguran yang siap dan mampu bekerja tetapi tidak memiliki keterampilan sesuai dengan permintaan pasar. Sedangkan pengangguran non struktural yaitu pengangguran yang tidak memiliki keterampilan apapun. Kedua kelompok pengangguran itulah yang akan dibantu dengan diberikan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja.³⁸

Balai latihan kerja perlu berupaya memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang bagus. Berbagai upaya dan program dilakukan oleh pemerintah, salah satu usahanya yaitu melalui program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja dengan tujuan untuk memperluas kesempatan kerja dan perbaikan mutu bagi tenaga kerja. Balai latihan kerja merupakan suatu harapan pilihan dan karir masa depan. Balai latihan kerja diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja professional dan berdaya saing tinggi.³⁹

Pemberdayaan Balai Latihan Kerja adalah sebuah solusi untuk meningkatkan kualitas diri bagi tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara SMP dan SMA,

³⁷ Suharyono Soemarwoto, *Catatan Penting Ke-Indonesian Kita*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 164.

³⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 124.

³⁹ Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*, 163.

yang biasanya memiliki keterampilan yang rendah dan tidak dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Balai latihan kerja merupakan sebuah wadah yang diharapkan dapat mentransfer ilmu pengetahuan serta keterampilan dengan baik, sehingga mampu melahirkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten dan dapat memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan program yang ada di Balai Latihan Kerja.⁴⁰

b. Fungsi dan Tujuan Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki fungsi sebagai wadah yang menampung kegiatan pelatihan sebagai upaya memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, disiplin kerja, dan etos kerja dengan pelaksanaan mengutamakan praktik dibanding teori.⁴¹

Tujuan dari Balai Latihan Kerja secara garis besar yaitu memberi bekal dengan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan calon tenaga kerja agar setelah lulus dari Balai Latihan Kerja tidak hanya menjadi pegawai yang ahli/handal tetapi juga mampu mendirikan usaha sendiri. Berikut tujuan pelatihan di Balai Latihan Kerja secara rinci:

- 1) Mengaktualkan keahlian seseorang sejalan dengan perkembangan teknologi
- 2) Memberi wadah bagi peserta pelatihan agar dapat berinteraksi antarsesama peserta dan pengajar.
- 3) Pelatih dapat memastikan para peserta dapat menggunakan teknologi baru.
- 4) Membantu dalam memecahkan masalah operasional
- 5) Mengembangkan sumber daya insani.

⁴⁰ Miftah dan Ambok Pangiuk, *Pemberdayaan Ekonomi dan Bisnis Muslim Jambi dalam Perspektif Wirausaha*, (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 134.

⁴¹ Miftah dan Ambok Pangiuk, *Pemberdayaan Ekonomi dan Bisnis Muslim Jambi dalam Perspektif Wirausaha*, 134-135.

6) Mengembangkan peran balai latihan kerja.⁴²

c. Peran Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki peran menonjol didalamnya. Berikut peran dari Balai Latihan Kerja:

- 1) Memberikan pelatihan gratis dan berbasis kompetensi
- 2) Memberikan pelatih yang ahli dan berkualitas
- 3) Memberikan banyak pelatihan praktik dibanding teori yaitu praktik 80% dan teori 20%.
- 4) Memberikan buku panduan materi yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia(SKKNi).⁴³

d. Manfaat Balai Latihan Kerja

Balai latihan kerja memberikan banyak manfaat bagi beberapa pihak. Berikut rincian manfaat dari adanya pelatihan di balai latihan kerja:

- 1) Bagi pengusaha
 - a) Memperoleh tenaga kerja yang ahli dan memiliki keterampilan bagus sesuai pekerjaannya.
 - b) Memberikan kepuasan terhadap hasil kerja
 - c) Mengurangi kekerasan dari atasan, karena tenaga kerja yang kurang ahli atau tidak memiliki keterampilan biasanya mendapatkan amukan dari atasan.⁴⁴
- 2) Bagi peserta pelatihan
 - a) Meningkatkan kualitas diri peserta
 - b) Meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan wawasan bagi peserta pelatihan.
 - c) Meningkatkan daya saing bagi peserta.

⁴² Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*,168-169.

⁴³ Miftah dan Ambok Pangiuk, *Pemberdayaan Ekonomi dan Bisnis Muslim Jambi dalam Perspektif Wirausaha*,143.

⁴⁴ Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*,153.

e. Program Pelatihan Kerja

Menurut Simamora, terdapat lima jenis program pelatihan yang mampu membentuk tenaga kerja yang ahli serta kompeten, yaitu:

- 1) Skill Training
Skills training merupakan program pelatihan yang relative sederhana yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.
- 2) Retraining
Retraining merupakan sebuah program pelatihan yang bertujuan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang berubah-ubah.
- 3) Cross functional training
Cross functional training merupakan program pelatihan untuk melakukan pekerjaan pekerjaan lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.
- 4) Team training
Team training adalah program pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Creativity training
Creativity training adalah peserta pelatihan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada penilaian rasional.⁴⁵

Penyelenggaraan pelatihan kerja harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu:

- 1) Tersedianya tenaga pelatihan
- 2) Tersedinya dana bagi kelangsungan kegiatan
- 3) Kurikulum
- 4) Akreditasi
- 5) Sarana dan prasarana pelatihan kerja
Ketersediaan lembaga pelatihan dengan didukung sumber daya insani, sarana prasarana serta program yang memadai merupakan hal

⁴⁵ I Made Agus Gelgel, Bali Membangun Bali, 125

yang sangat penting dalam mengembangkan sistem pelatihan guna menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan dapat memenuhi haraan pasar.Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi melalui Balai Latihan Kerja mengimplementasikan kebijakan three in one yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan.

Program pelatihan yang dilaksanakan terkait dengan sertifikaksi dan penempatan, baik dalam usaha mandiri ataupun hubungan kerja.Sertifikasi merupakan pengakuan resmi atats kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya insani.Apabaila seseorang telah memiliki sertifikat hasil pelatihan, maka terbukti seseorang tersebut memiliki kompetensi di bidang tersebut.

Kebijakan three in one lain adalah penempatan, yaitu setelah calon tenaga kerja mengikuti pelatihan dan memperoleh sertifikat, maka calon tenaga kerja harus bisa ditempatkan di tempat pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.⁴⁶

B. Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa contoh dan melakukan keterkaitan dengan sumber-sumber sebelumnya sebagai bahan acuan, pertimbangan dan kajian yang membahas tentang “pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya insani di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus”. Berikut penelitian sebelumnya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Handayani, jurnal Manajemen dan Administrasi Publik, vol. 2 , No. 1, dengan judul jurnal “*Pelaksanaan Pelatihan Calon Tenaga Kerja Berbasis Permenakertrans No 8 Tahun 2014 di UPTPK Pasuruan*”, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum seputar

⁴⁶ Moch Wispandono, *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*,161-162.

kegiatan di UPTPK, menganalisis pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja berbasis permenakertrans, mengetahui berbagai program dan strategi yang dijalankan serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat kegiatan pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTPK Pasuruan adalah lembaga pelatihan kerja dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur. Pelatihan berbasis kompetensi yang dijalankan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi telah berjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan permenakertrans No 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Faktor pendukungnya diantaranya tersedianya fasilitas yang memadai, letak yang strategis, pelatih yang kompeten sesuai bidangnya, dana pelatihan yang memadai, program pelatihan yang sesuai SKKNI. Sedangkan factor penghambat yaitu program pelatihan masih bersifat nasional, kurangnya tenaga kerja, sarana prasarana yang belum terpenuhi. Strategi yang dilakukan yaitu menugaskan instruktur atau pelatih, melakukan kerja dan mengajukan dana ke pusat.⁴⁷

Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama sama membahas tentang kebijakan pemerintah kepada calon tenaga kerja yaitu menyelenggarakan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja, dan perbedaannya pada penelitian ini lebih berfokus pada pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berbasis permenakertrans, sedangkan penelitian saya lebih umum bahasannya yaitu mengembangkan sumber daya insani sebagai tujuan utamanya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Anna Nirwan, dan Risma Niswaty, jurnal Ekonomi dan Pendidikan, vol.3 , No.1, tahun 2020 dengan judul jurnal "*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga*

⁴⁷ Fitria Handayani, "Pelaksanaan Pelatihan Calon Tenaga Kerja Berbasis Permenakertrans No 8 Tahun 2014 di UPTPK Pasuruan," *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, Vol. 2 , no. 1, (2019):49.

Kerja Kota Makassar”, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya insani melalui program pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya insani melalui program pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Makassar berada dalam kategori cukup baik. Fokus dalam penelitian ini diantaranya: penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian pelaksanaan program mendapat hasil yang cukup baik.⁴⁸

Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya insani melalui program pendidikan dan pelatihan. Perbedaan dengan penelitian saya yaitu penelitian ini lebih berfokus pada strategi yang dijalankan dalam proses pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, sedangkan penelitian saya membahas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh, meliputi proses pelaksanaan, strategi dan hasil yang dicapai dalam proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Veronika Aritonang, jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, vol. 4, No. 2, tahun 2017 dengan judul jurnal *“Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Program Generasi Berencana Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Di Provinsi Riau”*, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Program Genre pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau.

⁴⁸ Putri Anna Nirwan dan Risma Niswaty, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar,” *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, Vol. 3, no. 1 (2020):

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Program Generasi Berencana Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Di Provinsi Riau secara menyeluruh belum stabil dan belum terlaksana dengan baik. Terbukti dari tidak terpenuhinya kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan program yang belum terlaksana serta prinsip belajar yang belum bisa diterapkan. Biaya pelatihan dan pendidikan yang kurang mencukupi serta kelemahan peserta berupa factor usia yang berbeda, tingkat pendidikan, keaktifan dan antusias peserta yang berbeda menjadi faktor penghambat pelaksanaan pelatihan dan pendidikan program Generasi Berencana.⁴⁹

Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas tentang pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Perbedaan dengan penelitian saya yaitu penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pendidikan program generasi berencana, sedangkan penelitian saya yaitu berfokus pada pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja demi perkembangan sumber daya insani.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Maman Mulya Karnama, jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif, vol. 1, No. 2, tahun 2016 dengan judul jurnal *“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf dan Pimpinan Polri di Lembang Bandung”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, serta pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir yang dilaksanakan Sepim Polri.

Hasil penelitian menunjukkan proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan program, pengembangan karir juga dilaksanakan dengan baik serta

⁴⁹Veronika Aritonang yang berjudul, “Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Program Generasi Berencana Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Di Provinsi Riau,” *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 4, no. 2 (2017) : 14.

pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir.⁵⁰

Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas tentang pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya insani. Perbedaan dengan penelitian saya yaitu pada penelitian ini lebih berfokus pada pengembangan karir Sepim Polri, sedangkan pada penelitian saya yaitu berfokus pada pengembangan sumber daya insani yang ditujukan kepada para calon tenaga kerja yang mendapat pelatihan dan pendidikan di Balai Latihan Kerja.

5. Penelitian oleh Yuli Kartika Effendi, jurnal Ilmiah Kependidikan, vol. 10 , No. 2, tahun 2017 dengan judul jurnal *“Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan serta program-program pelatihan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan.

Hasil penelitian menunjukkan paparan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah propinsi Jawa Timur. Pelaksanaan program pelatihan terbagi menjadi tiga, yaitu pelatihan institusional yang di jalankan setiap hari kerja oleh pihak lembaga sendiri, pelatihan non institusional yang dilaksanakan secara mobile sesuai permintaan dari masyarakat, dan pelaksanaan pelatihan dari swadana dengan masa latihan disesuaikan dengan perjanjian dan biaya dibebankan pada peserta sesuai kesepakatan. Jenis program pelatihan yang dilaksanakan meliputi; administrasi kantor, menjahit, las, meubel, instalasi listrik, sepeda motor dan mesin mobil.⁵¹

⁵⁰ Maman Mulya Karnama, Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf dan Pimpinan Polri di Lembang Bandung,” *jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, Vol. 1, no. 2 (2016) :8.

⁵¹ Yuli Kartika Efendi, “Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Propinsi

Persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. Perbedaan dengan penelitian saya, yaitu penelitian ini berfokus membahas tentang program-program pelatihan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah, sedangkan pada penelitian saya membahas mengenai proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, strategi yang dijalankan serta hasil yang dicapai dalam proses pelatihan dan pendidikan kerja.

C. Kerangka Berfikir

Pengembangan sumber daya insani merupakan upaya meningkatkan potensi sumber daya insani sesuai dengan kebutuhan kerja. Pengembangan memiliki hubungan dengan peningkatan intelektual dan emosional bagi sumber daya insani untuk dapat menjalankan pekerjaan menjadi lebih baik. Pengembangan berpijak dengan sebuah peningkatan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian dalam mencapai kesuksesan karir.

Bentuk pengembangan sumber daya insani dijalankan dengan menerapkan program pendidikan dan pelatihan kepada calon tenaga kerja yang siap memasuki pasar kerja dengan menjadi anggota perusahaan maupun berwirausaha sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga dimaksudkan sebagai upaya pembentukan kepribadian yang baik bagi calon tenaga kerja.

Balai latihan kerja menjalankan peran dengan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja sebagai bentuk upaya pengembangan kualitas sumber daya insani. Pada penelitian ini akan mendeskripsikan tentang proses pelaksanaan serta strategi pendidikan dan pelatihan kerja sebagai bentuk pengembangan sumber daya insani di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri.

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir

