

**ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada BLK Barokah Lampung Timur angkatan 2019-2021)**

SKRIPSI

Oleh :

**RANI AIDA SARI
NPM : 1751010117**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022M**

**ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada BLK Barokah Lampung Timur angkatan 2019-2021)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



Pembimbing I : Mardhiyah Hayati, S.P.,M.S.I

Pembimbing II : Dedi Satriawan, M.Pd.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2022M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas, mempermudah, dan memperjelas makna untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul skripsi. Maka diperlukan penegasan judul terhadap istilah-istilah yang digunakan didalam judul skripsi ini, judul skripsi “ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM STUDI PADA BALAI LATIHAN KERJA BAROKAH LAMPUNG TIMUR”

Maka terlebih dahulu dijabarkan istilah-istilah penting yang terdapat pada judul skripsi ini, sebagai berikut:

1. Analisis adalah penyidikan suatu peristiwa atau perbuatan untuk mendapatkan faktor yang tepat atau penguraian pokok permasalahan atas bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan permasalahan secara keseluruhan.¹
2. Efektivitas adalah keaktifan daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.²
3. Peran adalah orang yang menjadi atau melakukan sesuatu yang khas, atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat, jika ditunjukkan sebuah hal yang bersifat kolektif didalam masyarakat seperti himpunan atau organisasi maka peran berarti “perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh

¹ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*,(Jakarta:Gramedia Pustaka Utama,2010),h.621.

² Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*(Bandung: Alfabeta,2010), h.4.

organisasi yang berkedudukan didalam sebuah masyarakat”³

4. Balai Latihan Kerja atau BLK merupakan prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidang masing-masing.⁴
5. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang mengenal wawasan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁵
6. Ekonomi Islam adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist, para ulama, khususnya ahlusunnah wal jamaah bersepakat bahwa sumber hukum dalam islam adalah Al-Qur'an, sunnah, ijma' dan qiyas.⁶

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah diatas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang bagaimana *Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Mneurut Perpsektif Eknomi Islam*. Oleh karena itu secara konseptual efektivitas peran balai latihan kerja terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia dapat diketahui oleh masyarakat yang mengikuti pelatihan di BLK tersebut.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan secara subjektif adalah sebagai berikut:

1. Secara objektif
 - a. Balai Latihan Kerja sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap

³ Arwani Ahmad, “Peran Balai LAtihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja.” *Journal ilmu pemerintah*, Vol. 2(1), 2014,h.4.

⁴ Balai latihan kerja, id.m.wikipedia.org/wiki/balai_latiahan_kerja

⁵ M. Prawiro, *pengertian Kompetensi, definisi, jenis-jenis dan manfaat kompetensi*-10/10/2019

⁶ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga,2012), h.16.

kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.⁷ Dengan adanya BLK ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri, tetapi sayangnya kualitas tenaga kerja di Provinsi Lampung masih rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas, ini bisa dilihat dari jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung tahun 2019 masih tinggi yaitu sebanyak 52.600 jiwa. Padahal di Provinsi Lampung sudah mempunyai empat Balai Latihan Kerja (BLK), salah satunya yang terdapat di Kabupaten Lampung Timur yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Barokah Lampung Timur, oleh karena itu perlu diteliti bagaimana peran efektivitas balai latihan kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

2. Alasan Subjektif

- a. Dari aspek penulis bahas, permasalahan dalam skripsi ini sangat memungkinkan diadakan penelitian mengingat literature dan bahan data informasi yang diperlukan sangat menunjang, banyak referensi pendukung dari skripsi yang akan diteliti ini sehingga mempermudah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini kedepannya, selain itu judul yang penulis ajukan sesuai dengan jurusan yang penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Univeristas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- b. Permasalahan ini cukup menarik bagi penulis dimana penulis ingin memberikan umbangan pemikiran bagi pembaca sebagai pembelajaran bersama mengenai efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

⁷ Nurhayatul Husna, Tesis: “Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh” (Andalas: Univeristas Andalas,2015) h.14.

C. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting pada setiap kegiatan dalam suatu lembaga memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang kesederhanaan baru dari manusia, peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.⁸ Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu.⁹ Pada era modern saat ini, menyiapkan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi sebagai tantangan yang harus di hadapi oleh semua praktisi SDM. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu, adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptanya SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi dan diharapkan dapat mengurangi permasalahan ekonomi yang ada pada saat ini seperti pengangguran. Pengangguran sering menjadi sebuah masalah yang ada didalam perekonomian setiap negara terutama pada negara miskin dan berkembang. Menurut Badan Pusat Statistik dalam indicator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja atau tidak memiliki

⁸Barhanudin Yusuf, dan editor M.Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangan Syari'ah*, (Jakarta: PT Rajarafindo, 2015), H.25

⁹R.Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008),H.5

pekerjaan namun sedang dalam tahap mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut islam ada tiga pembahasan. Pertama adalah perilaku sumber daya manusia adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidtan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasakan seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakan. Kedua, struktur organisasi, dalam manajemen sumber daya manusia struktur organisasi sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengkomodikasikan lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik di dalam maupun antara posisi-posisi yang saling berinteraksi. Ketiga, manajemen sumber daya manusia adalah sistem, sistem yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.

Maka dari itu pemerintah sangat mendorong dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi itu sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya:

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang dilangit dan apa yang dibumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan benar karena merupakan amah yang dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan baian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja potensial perusahaan.¹⁰

Pemberdayaan angkatan kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat Sekolah Menengah Pertama atau Sekolah Menengah Atas yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada. sumber daya manusia memiliki peran penting pada setiap kegiatan sebuah perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya jika didukung oleh peran serta sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia diyakini dapat menjalani kunci keberhasilan setiap usaha. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat vital bagi faktor lain dalam kegiatan-kegiatan bisnis. SDM yang kompeten, berdedikasi dan tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya tentunya akan mampu menjadikan kemampu labaan perusahaan semakin meningkat.¹¹

Perusahaan dibidang industri kini sedang dalam fase persaingan yang kompetitif. Untuk menghadapi persaingan yang kompetitif ini tentu tidak cukup hanya dengan mengandalkan teknologi yang canggih dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan saja.

¹⁰ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004),H.154

¹¹ Slamet heri winarno, *analisis peningkatan produktivitas kerja melalui program pelatihan*, jurnal Manajemen, vol.VIII, no.2,2016: h, 148.

Namun penggunaan teknologi canggih pada perusahaan industri juga harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal. Karena teknologi secanggih apapun yang digunakan dalam perusahaan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya, maka belum tentu menjamin kontribusi dalam lancarnya operasional disuatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai struktur organisasi jabatan dalam suatu perusahaan. Kecanggihannya teknologi yang kian berkembang pesat membentuk persaingan ekonomi yang semakin kompetitif. Persaingan ekonomi tersebut terjadi dalam persaingan untuk mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Sengitnya dalam mencari pekerjaan menyebabkan kesenjangan sosial dimasyarakat, kesenjangan sosial tersebut disebabkan adanya jumlah angkatan kerja yang masih belum mendapatkan pekerjaan.

Dalam hal ini jumlah angkatan kerja yang masih menganggur harus diperkecil jumlah angkatan kerja yang masih belum mendapatkan pekerjaan dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan baru kepada angkatan kerja, dimana saat ini pekerjaan sangat menuntut para calon pekerja mampu menjalankan jabatan suatu pekerjaan. Namun fenomena dimasyarakat saat ini sangat miris, karena masih banyak lulusan jenjang pendidikan masih belum seutuhnya mampu menerapkan ilmu yang telah dipelajari disekolah untuk diterapkan dalam pekerjaan yang akan dijalani. Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor, yaitu contohnya seperti pembelajaran yang diterima dulu masih belum seutuhnya tuntas atau dipahami, kurangnya fasilitas belajar, rendahnya keinginan belajar peserta didik, dsb. Dengan begitu kompetensi keahlian calon pekerja bisa belum seutuhnya terbentuk dan mengakibatkan kurangnya kemampuan saat mereka menghadapi dunia kerja seperti saat ini.

Hasil akhir dari pelatihan diharapkan adanya peningkatan produktivitas dalam menjalankan tugasnya, produktivitas dapat dikatakan sebagai prestasi akhir yang diperoleh saat menjalankan tugas atau pekerjaannya. Produktivitas juga menyangkut output yang dihasilkan, bagi setiap perusahaan tentunya menginginkan

produktivitas yang tinggi seiring meningkatnya produktivitas sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuannya dapat dilihat dari seberapa besar produktivitasnya dalam menghasilkan keuntungan, hal ini juga tentunya harus dibarengi dengan meningkatnya produktivitas dari faktor-faktor yang mendukungnya, yaitu para pekerja atau sumber daya manusia . sehingga dapat dikatakan jika produktivitas sumber daya manusia meningkat maka produktivitas kerja pun akan meningkat, dan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia maka perlu ada upaya kearah itu yaitu dalam bentuk pelatihan.¹²

Maka dari itu pemerintah sangat mendorong dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pada tahun 1983 pemerintah pusat yaitu Department Tenaga Kerja RI menetapkan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan memberikan pembekalan kepada generasi muda khususnya yang putus sekolah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan melalui UPTD BLK yang tersebar diseluruh wilayah Provinsi melalui wilayah kabupaten-kabupaten yang ada.¹³

Pemberdayaan angkatan kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan potensi angkatan kerja, Khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan merupakan salah satu modal dasar manusia yang harus dipenuhi untuk mencapai pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga bertitiktolak pada upaya pembangunan bidang pendidikan.¹⁴

Pendidikan dan pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan keterampilan pembelajaran

¹²Slamet Heri Winarno, *analisis peningkatan produktivitas kerja melalui program pelatihan*, jurnal Manajemen, vol.VIII, no.2, 2016: h, 148.

¹³Pratiwi Fitriani, I Wayan Bagia, I wayan Sewendra, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.3, Tahun 2015.

¹⁴Dewi Kurniawati, Anderson Kumenaung, debby Rotinsulu, *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Tingkat Pendidikan, pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010*, Jurnal Berkala Efisiensi, Uniersitas Sam Ratulangi Manado, Vol.14, No.2, Tahun 2014.

sehingga para lulusan peserta pendidikan dan pelatihan segera akan menggunakannya dalam pekerjaan.¹⁵ Pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja melalui kegiatan pelatihan adalah satu program pendidikan nonformal. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan Pasal 26 ayat 3:

“Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, serta pendidikan lain yang ditunjukkan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”¹⁶

Pengembangan suatu system pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan keharusan kebutuhan yang sangat diperlukan. Kebutuhan yang sangat terasa, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dibutuhkan tenaga profesional mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif.¹⁷

Berikut ini adalah table tingkat pengangguran terbuka (TPT) Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Timur.

Table 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Badan Pusat Statistik Lampung Timur (2019-2021)

Provinsi	Tingkat pengangguran Terbuka (persen)		
	2019	2020	2021
Lampung Timur	2,87 %	2,64%	3,05%

Sumber: Badan Statistik pusat (BPS) Kabupaten lampung Timur.

¹⁵ PratiwiFitriani, I WayanBagia, I WayanSewendra, *Op Cit.*

¹⁶ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat (3).

¹⁷ OemarHamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h.1.

Dari table diatas dapat diketahui selama tiga tahun terakhir, tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurun pada tahun 2019 yaitu 2,87%. Sedangkan pada tahun 2020 Mengalami penurunan yaitu 2,64% Dan pada tahun 2021 terjadi kenaikan sebanyak 3,05%.Pemerintah kabupaten Lampung Timur, terus berupaya untuk mengurangi tingkat pengangguran. Salah satunya dengan membuka kursus keterampilan secara gratis. Menurutnya, kursus keterampilan adalah kursus untuk menunjang anak muda berwirausaha, dengan pembelajaran macam-macam keahlian, seperti salah satunya yang ada di BLK Barokah Lampung Timur yaitu kursus computer. Disnaker bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) barokah Lampung Timur, untuk mendidik warga Lampung Timur dalam menerapkan keterampilan. Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Barokah Lampung Timur sebagai lembaga pelatihan Milik Pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan adalah dengan meningkatkan potensi angkatan kerja di Lampung Timur melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Balai Latihan Kerja sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai Unit pelaksanaan bagi pencari kerja dan kedua sebagai Unit percontohan pelatihan bagi lembaga pelatihan lain peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dan pihak lain membutuhkan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang efektif dan efisien. Diharapkan dengan adanya UPTD BLK ini, lebih dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dari masyarakat Lampung Timur untuk menyediakan angkatan kerja yang memiliki pengetahuan dan

keterampilan diberbagai bidang kejuruan dengan memepergunakan bengkel kerja dan fasilitas lainnya agar dapat bersaing dipasar kerja.¹⁸

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di UPTD BLK Barokah Lampung Timur?
2. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menurut perspektif ekonomi islam?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas peran Balai latihan Kerja di UPTD BLK Barokah Lampung Timur dalam meningkatkan Kompetensi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menurut perspektif ekonomi islam.

F. Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi dibidang ketenagakerjaan secara umum dan ekonomi islam secara khususnya.
- 2) Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.
- 3) Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literature atau bahan informasi lainnya.

¹⁸ PratiwiFitriani, I WayanBagia, I WayanSewendra, *OpCit.*

b. Manfaat Praktis

Bagi BLK: sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja yang menjadi anggota atau peserta pelatihan di BLK tersebut.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian terdahulu mengenai topic yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan kemukakan beberapa diantaranya:

1. **Iwan Henri Kusnadi** telah melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan judul **efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi pada unit pelaksana teknis daerah balai latihan kerja dikabupaten subang**. Kesimpulan penelitian ini adalah ditentukan beberapa faktor yaitu diantaranya adalah produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, putaran waktu, penggunaan sumber daya dan biaya diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan di Balai Lathan kerja Subang belum efektif, karena ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu peningkatan sarana dan prasarana pelatihan serta penambahan sumber daya fungsional instruktur.¹⁹
2. **Fahrani yulzain, jumiati** telah melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan judul **efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman**. Kesimpulan peelitian ini adalah UPTD BLK Kabupaten Padang pariaman cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja karena selaras dengan indicator efektivitas, UPTD BLK memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai, memiliki kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan, melakukan analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, membuat perencanaan yang matang, menyusun program secara tepat,

¹⁹ Iwan Henri Kusnadi, “*efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi pada unit pelaksanaan teknis daerah balai latihan kerja di Kabupaten Subang*”, *the World Public Administration Journal*, 2019. h. 103.

menyediakan sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang bersifat mendidik selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman juga selaras dengan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktik manajemen.²⁰

3. **Harits Hafiid, Yasin Sugiarto** telah melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul **analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja untuk menghadapi persaingan tenaga kerja**. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kegiatan pelatihan ini juga dapat dinikmati oleh masyarakat melalui BLK (Balai Latihan Kerja) yang telah tersebar luas diberbagai daerah, pengembangan SDM bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Kegiatan pelatihan ini juga dapat diikuti oleh masyarakat umum untuk dapat mengisi beberapa pasar kerja yang tersedia, dan supaya pengetahuan yang sudah didapatkan melalui pelatihan dapat berguna dan membantu mempersiapkan sumber daya manusia diwilayah tempat tinggalnya.²¹
4. **Tiara Zhalfa Z, Anzu Elvia Zahara** telah melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul **Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)**. Kesimpulan dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa efektivitas BLK Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif. Dan peran balai latihan kerja jambi dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan memberikan pelatihan berbasis kompetensi, melatih dengan tenaga pengajar atau instruktur yang berkualitas dan sudah terlatih keahliannya. Keberhasilan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK

Fahrani Yulzain, Jumiaty, *jurnal mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAIP)*, vol. 1, no.4, tahun 2019

²¹ Harits Hafiid, Yasin Sugiarto, *Public Administration Journal*, vol.4 no. 1 (2020).

selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.²²

5. **Ferri Yulian Ardiansyah, Afifudin Afifudin, Hirshi Anadza** telah melakukan penelitian pada tahun 2022 dengan judul **Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja pada UPT pelatihan kerja Singosari dalam pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**. Kesimpulan dari penelitian ini adalah membuktikan bahwasanya program pelatihan ini memberikan efek yang positif terhadap para peserta untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Dalam hal pelayanan yang diberikan oleh UPT Pelatihan Kerja sendiri cukup memuaskan untuk bisa mengangkat kebutuhan yang diperlukan peserta untuk bisa mendapatkan pekerjaan dan juga meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia nya.²³

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, amak terdapat perbedaan dengan peneltian yang peneliti lakukan yaitu pada penelitian terdahulu, bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia apakah sudah efektif atau belum. Metode analisis data yang peneliti lakukan lebih menatikberatkan pada efektivitas peran balai latihan kerja. Dimana metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yaitu proses secara sistematis mencari dan mengotlah berbagai data yang bersumber dari wawancara, pengamatan lapangan, dan kajian dokumen (pustaka) untuk menghasilkan suatu laporan temuan penelitian.

²² Tiara Zhalfa Z, EES160650 and Elvia Zahara, Anzu and Sissah, (2020) *Efektivitas Pelatihan Kerja (studi Kasus BLK Kota Jambi)*, Skripsi thesis, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Ferri Yulian Ardiansyah, Afifudin Afifudin, Hirshi Anadza, *efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja pada UPT Pelatihan kerja Singosari dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia*, Respon Publik, Vol 16, No 3 (2022).

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁴ Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan dan dikembangkan. Suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami dan mengantisipasi masalah.²⁵

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yang focus kajiannya pada penelitian lapangan tetapi dalam memperoleh data penelitian ini ditunjukkan dengan menggunakan kepustakaan.²⁶ Sebagai penunjang dan jenis penelitian yang digunakan adalah:

- 1) Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang masih bersifat sementara dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada dilapangan. Penelitian lapangan (*field Reseach*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dalam kehidupan yang sebenarnya.²⁷ Penelitian lapangan dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian terhadap peserta yang ada di BLK Barokah Lampung Timur.
- 2) Penelitian perpustakaan yaitu penelitian keperpustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat berbagai literature atau bacaan yang sesuai dengan pokok bahasa, kemudian disaring kembali kedalam pemikiran teoritis.²⁸ Berbagai literature yang digunakan seperti: data dari BLK Barokah Lampung Timur, Al-Qur'an

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015).h.122

²⁵ Susiadi AS, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung: fakultas Syariah, 2014),h.3

²⁶ Abdurrahmat fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)h.96

²⁷ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*, (Bogor: Ghalilia Indonesia, 2012),h.11

²⁸ *Ibid*,h.5

serta literature lainnya yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif (*deskriptif research*) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secermat mungkin mengenai suatu yang menjadi objek, gejala atau kelompok tertentu serta menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini.²⁹ Dalam penelitian ini akan digambarkan bagaimana Efektivitas peran Balai latih Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

2. Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi. Dalam pengertian bisnis data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan yang mewakili populasi terkait dengan Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di BLK Barokah Lampung Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data dari kepustakaan, studi dokumentasi atau laporan penelitian terdahulu. Sehingga data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui catatan-catatan, arsip, dan dokumentasi-dokumentasi lain yang dapat digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer.³⁰

²⁹ Sugiono, Metode penelitian Bisnis (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*), (Bandung:Alfabeta,2010),h.206

³⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2016),h.137

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah peserta yang mengikuti pelatihan di BLK Barokah Lampung Timur yaitu sebanyak 144 peserta.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yaitu berpendapat bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.³¹

Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 peserta BLK, sehingga ditetapkan jumlah sampel sebesar 15% yaitu $144 \times 25\% = 36$ peserta. Penentuan sampel penelitian atau narasumber dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

4. Teknik Pengumpulan Data

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

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Renika Cipta,2010),h.134

wawancara, dokumentasi, dan kuisioner.³² Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

a. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara Tanya jawab dan bertatap muka langsung dengan atau tanpa pedoman.³³ Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terarah (*guided interview*), dimana penelitian menanyakan kepada subyek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman sebelumnya. Dalam wawancara ini peneliti mewawancarai langsung Kasubag UPTD BLK Barokah Lampung Timur, para instruktur UPTD BLK Barokah Lampung Timur. Adapun data-data yang ingin diketahui hasil wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan data peserta, sumber daya instruktur yang dimiliki, peran BLK. Wawancara ini ditunjukkan kepada:

1. Kasubag BLK Barokah Lampung Timur
2. Coordinator instruktur BLK Barokah Lampung Timur
3. Instruktur kejuruan BLK Barokah Lmapung Timur

b. Kuisioner

Kuisioner (angket) ini adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁴ Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat

³² Ibid., 224-225

³³ Ibid.,h.233

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, h. 142

dalam angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis angket tertutup, yaitu angket yang menyajikan pertanyaan dan pilihan jawaban sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang atau tanda checklist.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuisioner. Digunakan untuk mengukur repon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval.³⁵ Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) : 5
- 2) Setuju (S): 4
- 3) Ragu-ragu (R) :3
- 4) Tidak Setuju (TS): 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Keuntungan skala likert :

- a) Memiliki banyak kemudahan: antara lain mudah dalam membuat skor, mudah dalam menyusun pertanyaan mengenai sifat/sikap, mudah di interprestasikan.
- b) Mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.
- c) Luwes dan fleksibel. Peneliti bebas menetapkan jumlah pertanyaan, demikian juga jumlah alternative jawaban.
- d) Lazim dipakai dalam penelitian-penelitian.

³⁵ Albert kurniawan, Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2014, h.72

c. Studi Pustaka

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah-majalah, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.³⁶ Studi pustaka digunakan untuk memperoleh data sekunder yang bersifat teoritis, dan digunakan sebagai pendamping dalam pembahasan nantinya.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi disini adalah sekumpulan data yang didapatkan dari BLK Barokah Lampung Timur berupa dokumentasi resmi, foto, dan sebagainya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian, hasil dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.³⁷

5. Teknik Pengolahan Data

Data-data yang terkumpul kemudian diolah, pengolahan data yaitu dengan menimbang, menyaring dan mengklasifikasikan. Menimbang dan menyaring data adalah benar-benar memilih secara hati-hati data yang relevan, tepat dan berkaitan dengan masalah yang tengah diteliti. Mengatur dan mengklasifikasi yaitu menggolongkan, menyusun menurut aturan tertentu. Pada umumnya pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*Editing*), yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, benar atau sesuai dengan masalah.
- b. Penandaan data (*Coding*), yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data, pemegang hak cipta, atau urutan rumusan masalah
- c. Rekomendasi data (*reconstructing*), yaitu menyusun data secara teratur dan berulang sehingga mudah dipahami.

³⁶ Ibid.,h.238

³⁷ Ibid.,h.239

- d. Sistematisasi data (*systematizing*) yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

6. Teknik Analisis Data

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 temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.³⁸ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan jenis deduktif yang proses secara sistematis mencari dan mengolah berbagai data yang bersumber dari wawancara, pengamatan lapangan, dan kajian dokumen untuk menghasilkan suatu laporan temuan penelitian yang bermula dengan pemaparan hal yang bersifat umum kemudian menyebarkan hal khusus. Dalam penelitian ini data yang didapat peneliti kemudian dianalisis dengan metode kualitatif, yaitu dengan cara menerapkan informasi-informasi penelitian ini.

I. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan penelitian yang berjudul Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Balai Latihan Kerja Barokah Lampung Timur). Disusun dalam bentuk berikut ini:

1. Bagian Awal

Bagian awal pada penulisan tugas akhir ini terdiri dari sampul depan, halaman sampul bagian dalam, abstrak, pernyataan orisinalitas, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

³⁸ Sugiono, Op.Cit,h.243

2. Bagian Substansi (Inti)

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori yang mendasari penelitian. Pada bab ini berisi teori-teori mengenai efektivitas, dasar hukum efektivitas dan teori lain yang berkaitan.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian yang menyangkut lokasi penelitian, sejarah penelitian, visi misi serta struktur organisasi, penyajian fakta dan data penelitian termasuk hasil wawancara.

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini menganalisis temuan peneliti dalam hal bagaimana efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menurut perspektif ekonomi islam.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang

kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang ditunjukkan kepada pembaca atau peneliti yang akan melakukan penelitian dengan objek dan teori yang sama.

3. Bagian Akhir

Bagian ini merupakan langkah terakhir dari penulisan tugas akhir yang berisikan daftar rujukan yang telah digunakan peneliti untuk melakukan penelitian beserta lampiran.



Tabligh artinya komunikatif dan argumentative. Apabila sifat tabligh dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi, maka segala aktivis yang cenderung negative dapat terkontrol. Karena setiap individu akan berusaha untuk saling mengingatkan dan menyerukan pada kebaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran agar selanjutnya adanya pelatihan kerja lebih baik dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut adalah:

1. Berdasarkan hasil kuisioner dapat diketahui bahwa 70% responden menyatakan setuju bahwa keberadaan Balai Latihan Kerja (BLK) berdampak positif dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia. Namun hasil wawancara kepada kepala Balai Latihan Kerja Barokah Lampung Timur masih 30% peserta pelatihan sebagian telah mendirikan usaha mandiri, namun disamping itu Balai Latihan Kerja Barokah Lampung Timur belum adanya kerjasama penyaluran tenaga kerja kepada perusahaan lain guna untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Lampung Timur.
2. Dengan adanya pelatihan dari BLK maka lulusan BLK mampu mengembangkan prinsip bersaing dengan sehat dan benar. Prinsip persaingan yang sehat dan benar menurut Islam, anatara lain: memberikan yang terbaik kepada perusahaan atau tempat kerja, tidak berlaku curang, dan kerjasama positif.

B. Saran

1. Kepada UPTD BLK Barokah Lampung Timur, agar lebih meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan atau yang lainnya guna meningkatkan lulusan pelatihan yang memiliki standar kompetensi yang baik. Selain itu, perlu diadakannya pelatihan kepada para instruktur agar pengetahuan para instruktur juga terus berkembang mengikuti perkembangan zaman, serta menambahkan jurusan lainnya sehingga calon peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilan lainnya dan memperbarui dan melengkapi peralatan pelatihan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini, dan segera membangun gedung khusus untuk pelatihan sehingga tidak lagi bergabung dengan sekolah.
2. Peneliti berharap agar topic dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuisisioner dan observasi yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.



DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Abdurahmat, *efektivitas organisasi*, (Jakarta: Erlangga,2008),h.7.
- Abdurrahmat fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta:Rineka Cipta,2011)h.96
- Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*,(Jakarta:Gramedia Pustaka Utama,2010),h.621.
- Barhanudin Yusuf, dan editor M.Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangan Syari'ah*, (Jakarta: PT Rajarafindo, 2015), H.25
- Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an terjemahnya, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 20140, h.367.
- Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*(Bandung: Alfabeta,2010), h.4.
- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta:Erlangga,2012)h.16
- Idris, *Hadist Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prendamedia group, 2015),h.86
- Indrawijaya dan Adam Ibrahim, *konsep perilaku dan budaya organisasi*, (Bandung:Refika Aditama, 2010),h.175.
- Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*, (Bogor:Ghalilia Indonesia,2012),h.11
- Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga,2012), h.16.
- M. Prawiro, *pengertian Kompetensi, definisi, jenis-jenis dan manfaat kompetensi-10/10/2019*.
- Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2010), Cet. Ke-3,h.129.
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2003), Ed. 1, Cet 1,h.58.
- Muhammad Ismail Yusnanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press,2002),h.104
- Nurhayatul Husna, Tesis: "*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*" (Andalas: Univerisitas Andalas,2015) h.14.

- Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h.1.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004),H.154
- Pratiwi Fitriani, I Wayan Bagia, I Wayan Sewendra, *Op Cit.*
- Peraturan Menteri *Tenaga Kerja Dan Transmigrasi* Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 Bab 1 pasal 1.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008),H.5
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015),h.122
- Susiadi AS, *Metodelogi Penelitian*, (Bandar Lampung: fakultas Syariah, 2014),h.3
- Sugiono, *Metode penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010),h.206
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Renika
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat (3).
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), Ed 1, Cet 22, Tahun 2014, h.124.
- Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi* (Jakarta; Bumi Aksara, 2011),h.61

Jurnal

- Arwani Ahmad, “Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja.” *Journal ilmu pemerintah*, Vol. 2(1), 2014, h.4.
- Dewi Kurniawati, Anderson Kumenaung, debby Rotinsulu, *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Tingkat Pendidikan, pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010*, *Jurnal Berkala Efisiensi*, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.14, No.2, Tahun 2014

- Fahrani Yulzain, Jumiati, *jurnal mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, vol. 1, no.4, tahun 2019
- Harits Hafiid, Yasin Sugianto, *Public Administration Journal*, vol.4 no. 1 (2020).
- Iwan Henri Kusnadi, “*efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi pada unit pelaksanaan teknis daerah balai latihan kerja di Kabupaten Subang*”, *the World Public Administration Journal*, 2019. h. 103.
- Pratiwi Fitriani, I Wayan Bagia, I wayan Sewendra, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.3, Tahun 2015.
- Rudy Haryanto, “*Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol.4 No.1 (2012), h. 177.
- Rudy Haryanto, “*Urgensi Sumber Daya Insani dalam membentuk budaya kerja islam*” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol.4 No.1 (2012), h.177.
- Slamet Heri Winarno, *analisis peningkatan produktivitas kerja melalui program pelatihan*, *jurnal Manajemen*, vol.VIII, no.2, 2016: h, 148.
- Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), Ed 1, Cet 22, Tahun 2014, h.124.
- Nurhayati Husna, *Op.Cit*, h.17.
- Arwani Ahmad, Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol.2 No.1 Tahun 2014, h.2075.
- Sondang P. Siagan, *Op, Cit*.h.125

Internet

- Balai latihan kerja, id.m.wikipedia.org/wiki/balai_latiahan_kerja
- <https://www.linovhr.com/kompetensi/amp/> *pengertian Kompetensi dan Cara Meningkatkannya di lingkungan kerja*
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia

Wulan Rahma Wati “sejarah balai latihan kerja,” Long Live Education; <http://www.nonfromwulan.blogspot/program/legal.html> (diakses 10 agustus 2017).

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
<http://dinsosnakertrans.bogorkab.go.id/>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor 7 Tahun 2012.

Tenaga Kerja Dalam Islam,
teoriekonomiislamalietsmp.blogspot.co.id, (diakses pada tanggal 23 Juli 2017 pukul 20.00 WIB).

Skripsi

Nurhayatul Husna, Tesis: “*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*” (Andalas: Universitas Andalas,2015) h.14.

Nurhayatul Husna, *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh, Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, h.13-14, Tahun 2015.*