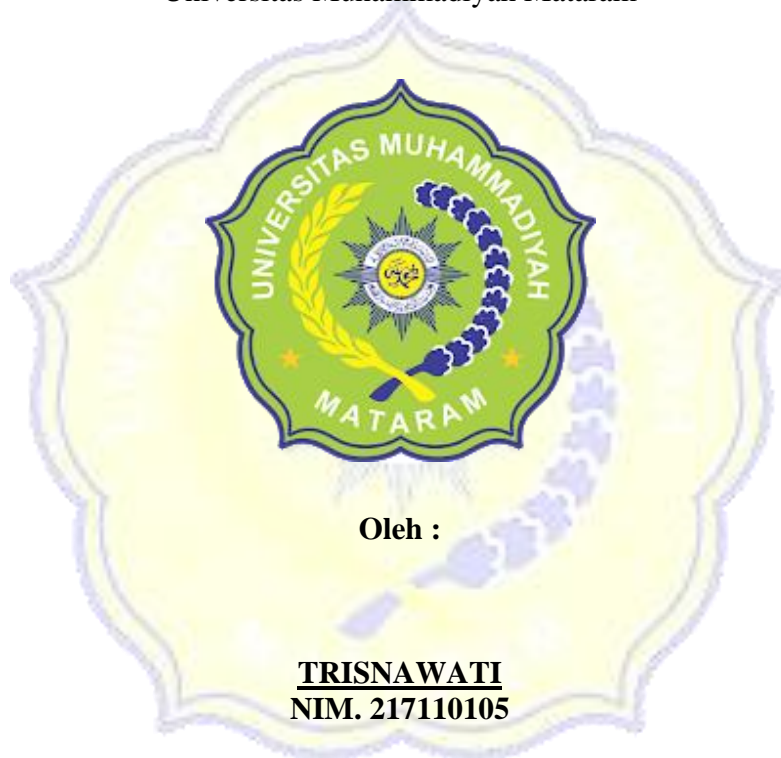


SKRIPSI**PERAN BALAI LATIHAN KERJA TERHADAP PENYEDIAAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA TANJU
KECAMATAN MANGGELEWA
KABUPATEN DOMPU**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING
PERAN BALAI LATIHAN KERJA TERHADAP PENYEDIAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI DESA TANJU KECAMATAN MANGGELEWA
KABUPATEN DOMPU

Oleh:

TRISNAWATI
NIM :217110105

Untuk Memenuhi Ujian Skripsi
Pada Tanggal : 10 Februari 2022

Menyetujui :
Pembimbing

Pembimbing I



(Mardiah. S.Sos., M.Si.)
NIDN. 0804117201

Pembimbing II



(Rahmad Hidayat. S.AP., M.AP.)
NIDN. 0822048901

Mengetahui:
Ketua Program Studi Administrasi publik



(Rahmad Hidayat. S.AP., M.AP.)
NIDN. 0822048901

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PERAN BALAI LATIHAN KERJA TERHADAP PENYEDIAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI DESA TANJU KECEMATAN MANGGELEWA
KABUPATEN DOMPU

Oleh:

TRISNAWATI
NIM:217110105

SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan penguji
 Pada Tanggal :10 Februari 2022
 Dinyatakan telah Memenuhi persyaratan

Tim Penguji

- | | | |
|---|------|---------|
| 1. <u>MARDIAH, S.SOS, M.SI</u>
NIDN.0804117201 | (PU) | (.....) |
| 2. <u>RAHMAD HIDAYAT, S.AP., M.AP</u>
NIDN.0822048901 | (PP) | (.....) |
| 3. <u>IWIN ARDYAWIN, S.Sos., MA</u>
NIDN.0818059002 | (PN) | (.....) |

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
 Universitas Muhammadiyah Mataram



(Dr. H. Muhammad Ali, M.Si)
 NIDN.0806066801

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, dan/atau Doktor). Baik di Universitas Muhammadiyah, Maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan dengan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sangsi akadenmik, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi lainnya.

Mataram, 26 Januari 2022
Penulis



TRISNAWATI
NIM. 217110105



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TRISNAWATI
NIM : 217110105
Tempat/Tgl Lahir : DOMPU, 01 JANUARI 2000
Program Studi : SI (ADMINISTRASI PUBLIK)
Fakultas : FISIPOL
No. Hp : 085 333 937 042
Email : trisnawati12t@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

peran balai latihan kerja terhadap penyediaan sumber daya manusia di desa tanju kecamatan Manggela Kabupatèn Dampu.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 35%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 23 Februari 2022
Penulis

Mengetahui,
Kepala UPT, Perpustakaan UMMAT



TRISNAWATI
NIM. 217110105



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TRISNAWATI
NIM : 217110105
Tempat/Tgl Lahir : DOMPU, 01 JANUARI 2000
Program Studi : SI (ADMINISTRASI PUBLIK)
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : trisnawati2@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Peran balai latihan kerja terhadap penyediaan sumber daya manusia di desa tanjung kecamatan manggelewa kabupaten Dompu

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 23 Februari 2022
Penulis



TRISNAWATI
NIM. 217110105

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT

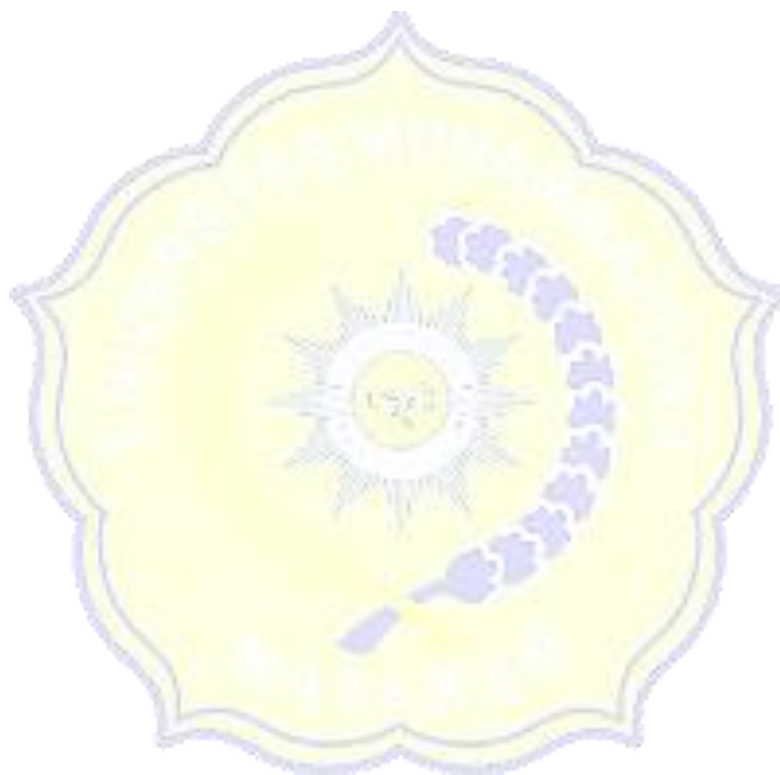


Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

JANGAN MUNDUR SEBELUM MELANGKAH, SETELAH MELANGKAH

JALANI DENGAN CARA TERBAIK YANG KITA BIASA LAKUKAN



PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih, lagi maha penyayang. Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur kepada sang Maha Kuasa dengan segala kerendahan hati, sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku dan kakakku atas do'a, kasih sayang dan pengorbanannya selama ini dalam mengiringi langkahku, sehingga anaknda dapat menjadi seperti ini.
2. Semua keluarga yang selalu sabar mendampingiku selama ini.
3. Teman-teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Terimakasih banyak buat pembimbing I dan pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Almamater tercinta Universita Muhammadiyah Mataram.

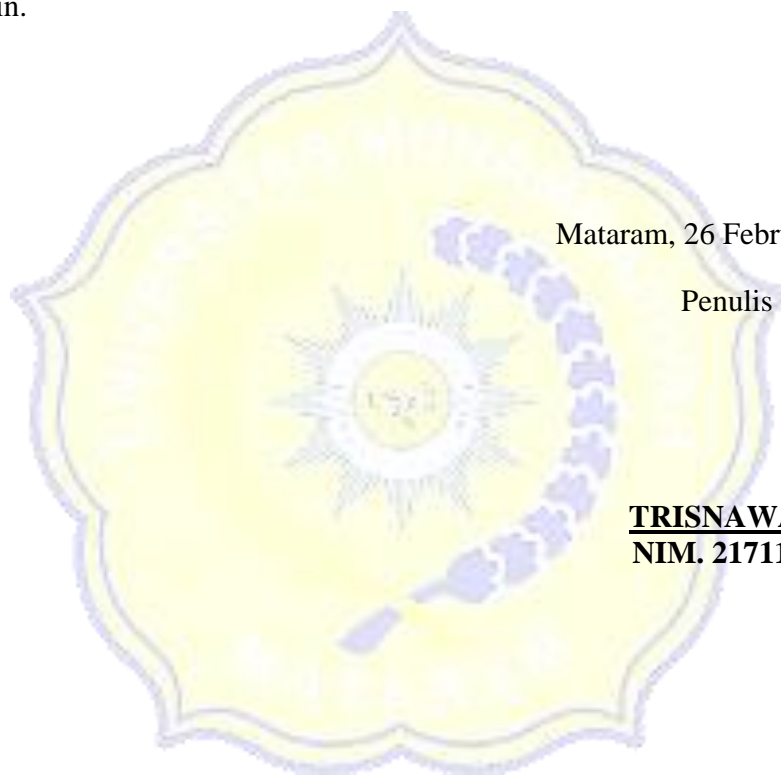
KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia Di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu”** Skripsi Ini dapat diselesaikan karena ada kerjasama, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsil ini. Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H.Arsyad Abd. Gani. M.Pd Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Muhammad Ali. M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Rahmad Hidayat. S.AP., M.AP Selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Mardiah. S.Sos., M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Rahmad Hidayat. S.AP., M.AP Selaku Dosen Pembimbing 2 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
6. Orang Tua Tercinta, yang selalu memberikan doa, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

7. Para Dosen yang tentunya tidak dapat saya sebutkan satu persatu, teman-teman seperjuangan dan pihak luar yang tidak tanggung-tanggungnya membagi pengalaman serta ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan tentunya kritikan dan saran yang bersifat membangun itu yang selalu penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, Amiin.



Mataram, 26 Februari 2022

Penulis

TRISNAWATI
NIM. 217110105

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA TERHADAP PENYEDIAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI DESA TANJU KECAMATAN MANGGELEWA
KABUPATEN DOMPU)**

Trisnawati¹, Mardiah. S.Sos., M.Si², Rahmad Hidayat. S.AP., M.AP³
Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pembimbing Pendamping³
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran balai latihan kerja (BLK) terhadap sumber daya manusia dan terkait dengan faktor penghambat dalam meningkatkan balai latihan kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia. Kegiatan pembangunan nasional tidak lepas dari peran seluruh pemerintah dalam mensukseskan perekonomian daerah dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara optimal.

Unit pelaksanaan balai latihan kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan dengan meningkatkan potensi angkatan kerja melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi dalam fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktifitas, disiplin dan sikap kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori dengan adanya pelatihan kerja diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing.

Sesuai dengan peraturan daerah kabupaten dompu sebagai dinas tenaga kerja dibidang penyelenggaraan pelatihan kerja dipimpin oleh satu kepala yang berada dibawah kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten dompu.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif, dengan pendekatan deskriptif dan penelitian ini dilaksanakan Di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan reduksi data, pengajian, dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran balai latihan kerja (BLK) yaitu melakukan pelatihan kepada para calon tenaga kerja agar menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sudah berjalan dengan baik. Namun, peran latihan kerja dalam upaya mengurangi pengangguran belum maksimal dikarenakan hanya sebagian yang dapat disalurkan dari keseluruhan Peserta Balai Latihan Kerja Komunitas Desa Tanju.

Adapun faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan peran balai latihan kerja terhadap penyediaan sumber daya manusia yaitu: a). Peserta pelatihan bersifat heterogen, b). Peralatan pelatihan yang belum memadai, c). Kurangnya tenaga instruktur pelatihan tenaga kerja.

THE ROLE OF WORK TRAINING CENTERS ON THE PROVISION OF HUMAN RESOURCES IN TANJU VILLAGE, MANGGELEWA DISTRICT, DOMPU REGENCY

Trisnawati 1, Mardiah. S.Sos., M.Si 2, Rahmad Hidayat. S.AP., M.AP 3
 Student1, Principal Advisor2, Companion Advisor3
 Business Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences
 Muhammadiyah University of Mataram

ABSTRACT

The purpose of this study is to see how the function of vocational training centers (BLK) on human resources is related to the variables that prevent further vocational training centers (BLK) from being established. National development efforts are inextricably linked to the function of the entire government in the regional economy's performance in making the most use of available resources.

The implementation unit of the work training center (BLK) as a government-owned training institution in facing current and future challenges by increasing the potential of the workforce through competency-based training in its function to provide and acquire, improve, and develop skills, productivity, discipline, and work attitudes whose implementation prioritizes practice over theory with job training, it is hoped that it will create a skilled and quality society.

As the Manpower Service in the field of job training, it is directed by one head who reports to the Head of the Manpower and Transmigration Office of Dompu Regency, according to regional legislation. The researcher employed a qualitative technique with a descriptive approach, and the research was conducted in Tanju Village, Manggelewa District, Dompu Regency. Observation, interviews, and documentation are utilized for data collecting, whereas data reduction, recitation, and conclusions are used for data analysis in qualitative research.

According to the findings of this study, the role of vocational training centers (BLK) is to provide training to potential workers in order to develop high-quality human resources with high knowledge and skills. However, the significance of job training in reducing unemployment has not been fully realized because only a portion of it can be dispersed among all Tanju Village Community Work Training Center participants. The following obstacles are preventing job training centers from expanding their role in the provision of human resources: a) heterogeneous training participants, b) inadequate training equipment, and c) a lack of labor training instructors.

Keywords: *Work Training Centre, Human Resources*



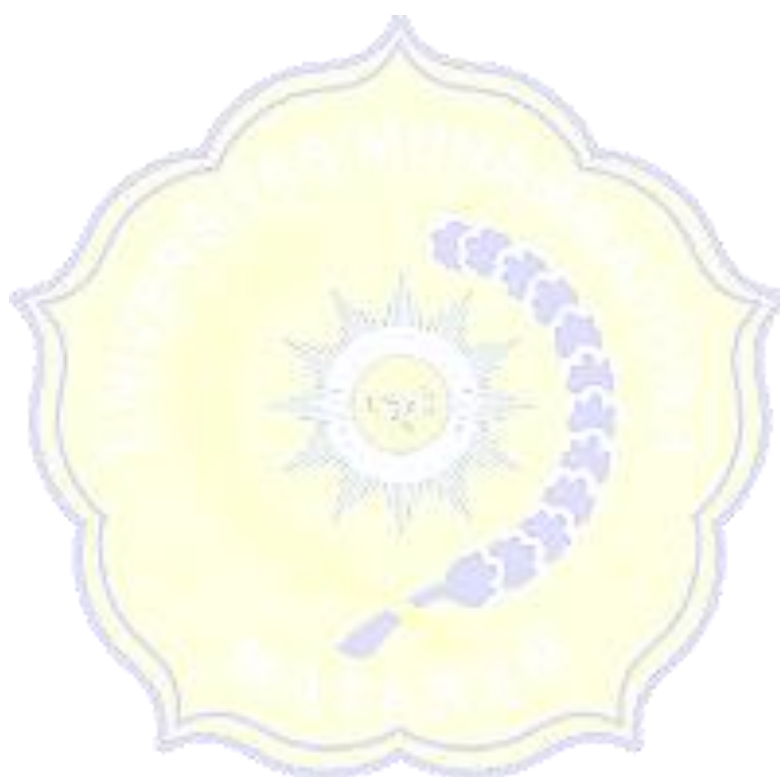
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT BEBAS PLAGIASI.....	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 Balai Latihan Kerja	12
2.2.1.1 Pengertian Balai Latihan Kerja	12
2.2.1.2 Perkembangan Balai Latihan Kerja.....	13
2.2.1.3 Fungsi Balai Latihan Kerja	16
2.2.2 Sumber Daya Manusia	18
2.2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	18
2.2.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia	20
2.2.2.3 Proses Peningkatan Sumber Daya Manusia	23
2.2.3 Pembangunan Ekonomi	25
2.2.3.1 Pengertian Pembangunan	25

2.2.3.2 Perencanaan Pembangunan.....	27
2.3 Kerangka Berpikir.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1.Jenis Penelitian	30
3.2.Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	31
3.3.Informan Penelitian.....	31
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6.Teknik Analisa Data	33
3.7.Keabsahan Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	37
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	37
4.1.1 Profil Balai Latihan Kerja Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu	37
4.1.2 Struktur Organisasi	38
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan	39
4.1.4 Sarana dan Prasarana	41
5.1 Hasil Penelitian	46
5.1.1 Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu	46
5.1.2 Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu	59
5.2 Pembahasan	62
5.2.1 Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu.....	62
BAB V KESIMPULAN	72
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laju pertumbuhan ekonomi dan PDB nasional yang terus meningkat di Indonesia menunjukkan kepercayaan ekonomi negara tersebut. Kenaikan produksi atau kenaikan total pendapatan nasional selama periode waktu tertentu dapat didefinisikan sebagai pertumbuhan ekonomi dengan kata-kata dasar. Apabila jumlah imbalan yang sebenarnya atas penggunaan unsur-unsur produksi pada suatu tahun tertentu melebihi jumlah yang diterima pada tahun sebelumnya, maka perekonomian suatu negara dikatakan berkembang. Pembangunan ekonomi dianggap sebagai prasyarat untuk kemajuan (Pujoalwanto, 2014:2).

Kegiatan pembangunan nasional tidak dapat dipisahkan dari peran semua pemerintah daerah dalam mensukseskan perekonomian daerah sebagai hasil dari efisiensi penggunaan sumber daya yang ada, yang tidak dapat dipisahkan. Selanjutnya, untuk memperkuat peran dan kemampuan daerah dalam pembangunan nasional, pemerintah daerah harus semakin mandiri dalam mendanai operasional operasionalnya, yang sangat penting di masa otonomi luas ini (Paksi, 2016:3).

Dalam rangka melaksanakan pembangunan guna meningkatkan produk dan pertumbuhan ekonomi nasional, pemerintah juga harus memperhatikan pertumbuhan lapangan kerja, mengingat masih banyak tenaga

kerja yang belum mampu mengamankan prospek kerja di dalam negeri. Pertumbuhan lapangan kerja diprediksi akan terus kuat.

Pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat, dan keluarga semuanya semakin memperhatikan tantangan ketenagakerjaan dalam iklim ketidakpastian saat ini. Aparatur pemerintah melihat sumber daya manusia sebagai salah satu aspek terpenting dalam pembangunan nasional karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah tenaga kerja pembangunan bangsa, serta kontribusinya terhadap keberhasilan pembangunan daerah.

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan penguasaan dan kecakapan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka miliki sekarang atau yang akan mereka pegang di masa depan. Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan pada lembaga pendidikan yang tidak terlalu jauh dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang dianggap tidak mampu melaksanakan tugasnya karena komponen perkembangan tuntutan masyarakat di bidang pendidikan. Dalam beberapa gambaran, potensi tenaga kependidikan mungkin sudah cukup untuk memenuhi persyaratan administratif pekerjaan mereka; namun pada kenyataannya tenaga kependidikan harus mengikuti atau menyeimbangkan perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang saat ini atau akan segera diembannya.

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah sedang mempersiapkan tenaga kerja di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa

Kabupaten Dompu untuk menghadapi tantangan saat ini dan masa depan dengan meningkatkan potensi tenaga kerja di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu melalui pelatihan berbasis kompetensi. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, Balai Latihan Kerja adalah salah satu sarana yang dapat digunakan untuk itu. Hal ini diantisipasi untuk mengirimkan informasi, keterampilan, dan sikap kerja produktif kepada siswa melalui berbagai kurikulum dan program saat ini.

Menurut Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Dompu, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab melaksanakan kewajiban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelatihan kerja. Berlokasi di Kabupaten Dompu, Balai Latihan Kerja (BLK) dipimpin oleh seorang Direktur yang bertanggung jawab kepada dan bertanggung jawab kepada Direktur Disnakertrans daerah. Balai Latihan Kerja (BLK), sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bertugas melaksanakan sebagian tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelayanan pelatihan kerja dan penempatan.

Sebagai wadah kegiatan pelatihan, Balai Latihan Kerja (BLK) berfungsi untuk menawarkan dan memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan serta produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja, dengan pelaksanaan kegiatan ini sangat menekankan pada praktik. atas teori. Orang yang putus sekolah bisa mendapatkan pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja ini.

Diyakini bahwa dengan mendirikan pusat pelatihan kejuruan ini, masyarakat akan menjadi lebih kompeten dan berkualitas, sehingga dapat berpartisipasi dalam pasar global secara lebih efektif dan sukses. Program pelatihan kerja BLK memungkinkan pencari kerja dan penganggur untuk meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan untuk segera mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan. Selain itu, peserta pelatihan berkesempatan menjadi wirausaha atas inisiatif sendiri melalui keikutsertaan dalam program tersebut (Ardyan, 2016: 129).

Sayangnya, kualitas tenaga kerja di Desa Tanju (Kecamatan Manggelewa), Kabupaten Dompu masih buruk; buruknya kualitas tenaga kerja mengakibatkan semakin terbatasnya prospek pekerjaan, terlihat dari masih tingginya jumlah pengangguran yang tidak aktif mencari pekerjaan. Balai Latihan Kerja (BLK) diharapkan dapat didirikan, dan diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan di atas, serta sebagai wahana transfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang produktif, melalui pemanfaatan berbagai kurikulum dan program yang ada. Diharapkan pula dengan adanya Job Training Center ini akan menimbulkan rasa penasaran yang besar dari individu-individu yang akan mendaftar untuk mengikuti pelatihan. Alhasil, kualitas dan kapasitas Balai Latihan Kerja terus meningkat seiring dengan berjalannya waktu dan penambahan penduduk.

Balai Latihan Kerja (BLK) Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu dinilai sangat penting oleh masyarakat karena sangat bermanfaat dalam memberdayakan calon tenaga kerja dalam berbagai hal

salah satunya melalui pembekalan berbagai keterampilan. dan keahlian. Sementara itu, lulusan lembaga formal tidak selalu atau tidak dapat dijamin untuk dapat secara langsung dan berhasil bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Operator komputer, administrasi perkantoran, teknik pendinginan (AC dan lemari es), pengolahan (pengolahan hasil pertanian/memasak), mesin logam, las listrik, menjahit, teknisi ponsel, mekanik sepeda motor, dan mekanik mesin mobil hanyalah beberapa di antaranya. program pelatihan keterampilan yang telah disediakan dan diselenggarakan selama ini.

Karena UPTD BLK Desa Tanju bertanggung jawab tidak hanya menangani masalah ketenagakerjaan di Desa Tanju tetapi juga menangani masalah ketenagakerjaan di wilayah kerja Kabupaten Dompu, maka pelatihan yang diberikan oleh UPTD BLK Desa Tanju lebih komprehensif dibandingkan dengan yang diberikan oleh BLK lainnya, selain UPTD BLK di Desa Tanju. Tidak hanya Kabupaten Tanju Manggelewa yang memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang putus sekolah, tetapi juga memberikan pelatihan dan keterampilan kepada karyawan yang belum bekerja (menganggur) dan tidak dibatasi usia. Adanya masalah tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah peran Balai Latihan Kerja (BLK) terhadap penyediaan sumber daya manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu?
2. Apa saja factor penghambat dalam meningkatkan Balai Latihan Kerja (BLK) terhadap penyediaan sumber daya manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyediaan sumber daya manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu dan sekitarnya.
2. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang menghambat Balai Latihan Kerja (BLK) di Desa Tanju Kecamatan Magelewa Kabupaten Dompu lebih efektif dalam penyediaan sumber daya manusianya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi khazanah ilmu khususnya bidang keilmuan di Balai Latihan Kerja (BLK) untuk pembekalan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat kedepannya bagi yang ingin mengembangkan di Desa Tanju, Kecamatan Manggelewa, Kabupaten Dompu, dan dapat dijadikan sebagai

bahan referensi untuk kepentingan ilmiah, serta sebagai langkah awal dalam melakukan penelitian sejenis di tempat lain. daerah.

2. Manfaat Praktis

Mendorong atau mengajak masyarakat Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu khususnya para pencari kerja, dan pemerintah untuk selalu memperhatikan balai latihan kerja (BLK) untuk penyediaan sumber daya manusia yang masih ada di daerah, di dalam rangka mengembangkan potensi tenun dalam kehidupan masyarakat khususnya pada masyarakat Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu.

3. Manfaat akademis

Salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI) Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram adalah lulus Ujian Pegawai Negeri Sipil Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Mengenai pokok bahasan skripsi ini yaitu tentang fungsi Balai Latihan Kerja dalam penyediaan sumber daya manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu, perlu diketahui bahwa pada kenyataannya Balai Latihan Kerja (BLK) telah subjek dari beberapa penelitian oleh berbagai peneliti. Selain itu, penulis menemukan berbagai publikasi ilmiah yang membahas tentang fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyediaan sumber daya manusia dalam referensi yang peneliti manfaatkan sebagai landasan dan penguat untuk penelitian ini, antara lain:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Devi Novitasari 2021	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kabupaten Sumbawa	Kualitatif	Pelatihan, pendapatan, dan kesejahteraan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dan siap pakai serta berkualitas yang mampu bersaing dalam dunia kerja maupun yang ingin membangun usaha mandiri. Dengan demikian akan lebih memudahkan untuk seseorang mendapatkan pekerjaan sehingga mendapat	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi

				<p>mensejahterahkan hidupnya, karena jika tidak bekerja maka tidak akan sejahtera apabila belum mendapatkan suatu pendapatan (upah/gaji). Tingkat kesejahteraan juga terbentuk berdasarkan tingkat penghasilan, kemampuan berpenghasilan tetap, dan kemampuan menabung sehingga akan memperoleh tingkat kesejahteraan ekonomi yang tinggi</p>	
2.	Rizka Nurhidayanto 2021	Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran	Kualitatif	<p>Balai Latihan Kerja Ponorogo memiliki peranan yang penting dalam membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir Balai Latihan Kerja Ponorogo Melatih peserta sebanyak 5.434 peserta dan dari seluruh peserta sebanyak 3.816 alumni mampu terserap ke dalam dunia kerja dengan persentase sebesar 70,2%. Di samping itu, BLK Ponorogo juga menghadapi beberapa kendala diantaranya: krisis tenaga instruktur yang ada, kurangnya sarana prasarana, dan terdapat bagian yang tidak kompeten.</p>	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.
3.	Muhamad Naufal Pratama,	Efektivitas Program Pelatihan Kerja	Kualitatif	1. Program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas	Perbedaan penelitian sekarang

	2021	Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang		<p>Tenaga Kerja Kota Semarang belum berjalan dengan beberapa faktor. Aspek pencapaian atau hasil dari program pelatihan kerja belum dapat dikatakan efektif. Angka keterserapan peserta program pelatihan kerja baik yang terserap dalam perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri. Hasil serupa juga ditemukan pada aspek efisiensi dimana anggaran atau biaya untuk menciptakan program pelatihan kerja yang berkualitas tidak mendapatkan hasil yang optimal. Porsi anggaran baik yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Semarang maupun yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Nasional (APBN) belum mampu memenuhi kebutuhan pelaksanaan program pelatihan kerja. Pada aspek sistem pemeliharaan juga tidak dapat dikatakan efektif dimana tidak terjadi kontinuitas</p>	dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.
--	------	---	--	---	--

				<p>pelaksanaan program saat masa pandemi maupun penciptaan sarana dan prasarana yang mendukung.</p> <p>2. Terdapat dua faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa faktor sasaran dan jumlah bantuan merupakan bagian dari faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.</p>	
3.	MUH. Lutfi, 2019	Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)	Kualitatif	<p>1. Peran BLK luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan akan tetapi belum maksimal, ini dapat dilihat dari kendala yang dialami baik dari peserta maupun dari pihak BLK</p> <p>2. Kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan yaitu peralatan yang masih kurang memadai dan jangka waktu pelatihan dirasa masih kurang.</p>	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada judul penelitian dan lokasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Balai Latihan Kerja (BLK)

2.2.1.1 Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)

Pengertian Umum Balai Latihan Kerja (BLK) : Suatu fasilitas dimana masyarakat dapat berlatih dan meningkatkan kemampuannya agar lebih siap memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya.

Pengertian Umum Balai Latihan Kerja (BLK) : Suatu fasilitas dimana masyarakat dapat berlatih dan meningkatkan kemampuannya agar lebih siap memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya. (Maesyarah, 2018: 22).

Sebagian besar keberadaan BLK berfungsi untuk membuka berbagai bidang kejuruan, seperti SMK Teknik Sepeda Motor, SMK Teknisi Komputer, SMK Operator Komputer, SMK Fashion Design, SMK Teknik Pendingin, Housekeeping Career Training Center, Catering Career Training Center, dan seterusnya. Bahkan kehadiran BLK dapat membantu dalam pengembangan keterampilan dalam bahasa lain seperti bahasa Inggris, Jepang, dan Korea (Selatan).

Pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja ini bermanfaat karena membekali peserta dengan kemampuan dalam berbagai disiplin ilmu kerja sekaligus memberikan mereka dorongan untuk bekerja sendiri. Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan tenaga kerja yang terlatih dan disiplin dengan etos kerja yang produktif, sehingga memungkinkan mereka untuk mengisi lowongan pekerjaan saat ini serta menciptakan

peluang kerja baru melalui usaha wirausaha mereka sendiri. Dalam rangka menjawab kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang dikhususkan untuk mengembangkan individu-individu yang siap terjun ke dunia kerja, maka didirikanlah Balai Latihan Kerja.

Dengan hadirnya Balai Latihan Kerja dapat mengambil langkah maju yang signifikan dalam mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan tingkat kompetensi tenaga kerja daerah. Dengan cara ini, alumni BLK akan dibekali dengan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja yang diperlukan untuk memajukan karir mereka di dunia industri, serta berwiraswasta. Hal ini karena BLK merupakan pilihan, harapan, dan karir masa depan yang merupakan tiket menuju kesuksesan baik bagi pekerja profesional maupun pengusaha tangguh. (Hastomo, 2015: 9).

2.2.1.2 Perkembangan Balai Latihan Kerja

BLK lahir pertama kali pada tahun 1947 di Solo, Jawa Tengah. Awalnya, BLK hanya hadir di pulau Jawa, Indonesia. BLK pertama di luar Jawa dibangun di Padang, Sumatera Barat, pada tahun 1957, menandai dimulainya ekspansi perusahaan ke luar Jawa. Jumlah BLK telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir, mencerminkan perubahan zaman dan keinginan masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja. Saat ini terdapat 182 BLK yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan mayoritas berada di Jakarta.

Menurut sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu:

- a. Periode 1 (1945-1960): Bermula dari Jawa BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947.

Awalnya, 10 BLK berada di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di lokasi selain Jawa dimulai. Pembangunan BLK di Padang, Sumatera Barat diikuti dengan pendirian empat BLK lainnya, di antaranya di Jayapura, Manokwari, dan Palembang yang pertama selesai di luar Jawa. Selama periode ini, kurikulum pelatihan di BLK lebih berorientasi pada keterampilan industri seperti bangunan, elektronik, dan listrik, daripada kemampuan akademik.

- b. Periode 2 (1960-an): Ekspansi BLK ke Luar Jawa.

Pertumbuhan BLK sepanjang tahun 1960-an ditandai dengan peningkatan jumlah BLK yang dibangun di luar Jawa. Pengembangan "Mobile Training Units (MTUs)" dilakukan selama periode waktu ini untuk menjangkau kelompok sasaran di lokasi terpencil.

- c. Periode 3 (1970-an): Awal Pertumbuhan BLK Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.
- d. Periode 4 (1980-an): Puncak pertumbuhan BLK

Dalam kurun waktu tersebut, perkembangan BLK mencapai puncaknya dengan terciptanya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga total menjadi 157 BLK dengan ditutupnya Repelita IV tahun 1988, yang merupakan rekor. tinggi.

Selama kurun waktu tersebut, program pelatihan di BLK terutama difokuskan pada pelatihan bagi para pengangguran dan dilaksanakan sesuai dengan gagasan Trilogi Pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelatihan harus berdasarkan permintaan.
- 2) Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi.
- 3) Pelatihan harus dimasukkan ke dalam proses yang saling berhubungan (seperti pelatihan, pendidikan, dan hubungan pengembangan), serta ke dalam proses pelaksanaan prosedur (koordinasi antara lembaga yang berpartisipasi).

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

Sebagai hasil dari reformasi ini, seluruh sistem manajemen BLK ditata ulang agar dapat mandiri baik dari segi pengelolaan maupun dari segi kemandirian finansial selama ini. Program pelatihan diatur dengan cara aktivitas komersial yang didorong oleh permintaan.

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

Otonomi daerah dimulai pada tahun 2001, dan dengan itu, desentralisasi pengelolaan BLK terjadi sebagai akibatnya. Akibatnya, Pemerintah Daerah diberikan kendali atas sebagian besar BLK. Pemerintah daerah diberikan kontrol atas 154 BLK selama era ini, dengan hanya 11 BLK yang tersisa di bawah kendali langsung pemerintah pusat selama periode ini.

g. Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program '3 in 1'

Dalam kurun waktu tersebut, sedang dikembangkan kebijakan revitalisasi BLK serta program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan. Bertujuan untuk memantapkan kembali peran BLK sebagai lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pasar kerja, revitalisasi BLK saat ini sedang dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan daya saing lulusan BLK dengan menyikapi isu-isu seperti manajemen, gedung dan infrastruktur, sumber daya manusia (instruktur), dan program pelatihan yang berujung pada sertifikasi (Efendy 2012: 17).

2.2.1.3 Fungsi dan Tujuan Balai Latihan Kerja

a. Fungsi Balai Latihan Kerja.

BLK diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikut dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utamanya :

- 1) Menyusun rencana program pelatihan.
- 2) Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
- 3) Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- 4) Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan
- 5) Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.

Selain berfungsi sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya, Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai, berkualitas, dan kompeten sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja lain sekaligus membuka diri. usaha, mengurangi pengangguran, dan memperluas kesempatan kerja.

Dengan kemampuan mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang paling tepat untuk mengatasi masalah pengangguran dan mengentaskan kesenjangan sosial yang meluas di masyarakat, sesuai dengan misinya.

b. Tujuan Balai Latihan Kerja.

Sebuah studi informal menemukan bahwa semua Kepala Dinas Tenaga Kerja di Indonesia percaya bahwa BLK adalah jawaban atas masalah ketenagakerjaan negara. Selain itu, Disnaker mengadopsi berbagai kebijakan untuk memerangi pengangguran, seperti langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas pekerja atau kebijakan untuk bekerja sama dengan sektor swasta untuk meningkatkan investasi. Menurut Nazarudin (2018), tujuan dibangunnya BLK adalah untuk:

- 1) Pencapaian dan realisasi peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan berdaya saing tinggi di pasar global.

- 2) Terbangunnya pergeseran pola pikir, serta peningkatan kerja dan etos kerja, agar tenaga kerja menjadi lebih produktif, mandiri, dan profesional.
- 3) Meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan masyarakat

Sedangkan menurut Hastomo (2015: 10) Tujuan Balai Latihan Kerja (BLK) adalah:

- 1) Fasilitas pelatihan bagi mereka yang tidak memiliki pengetahuan atau kemampuan khusus.
- 2) Memberikan kesempatan untuk kontak antara peserta pelatihan lain dan instruktur sekaligus menghasilkan karyawan yang siap bekerja.
- 3) Kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang digunakan selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
- 4) Meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia bagi penduduk Indonesia pada umumnya.

2.2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen vital dalam organisasi karena manusialah yang akan bergerak dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuannya. Kualitas individu yang bekerja dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia akan berfungsi dengan baik jika perusahaan dapat membantu mereka dalam memajukan karir mereka dengan menentukan apa keterampilan mereka yang sebenarnya. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia berbasis

kompetensi akan meningkatkan produktivitas karyawan, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mengarah pada kepuasan pelanggan yang lebih besar, dan perusahaan akan menuai keuntungan. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai semua orang yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2000:3).

Nawawi (2003: 37) membagi konsep manajemen sumber daya manusia menjadi dua bagian, yaitu pengetahuan makro dan mikro. Dalam hal sumber daya manusia pada tingkat makro, semua individu yang merupakan penduduk atau warga negara suatu bangsa atau yang tinggal dalam batas-batas geografis tertentu dan telah mencapai usia partisipasi angkatan kerja, baik mereka telah atau belum memperoleh pekerjaan, termasuk (pekerjaan). Orang yang bekerja untuk atau menjadi anggota suatu organisasi disebut sebagai personel, pegawai, pegawai, pekerja, buruh, dan istilah lain yang merujuk pada manusia atau orang yang bekerja untuk atau menjadi anggota suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:3), sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai seseorang yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor input yang bersama-sama dengan elemen lain seperti uang, bahan, mesin, dan metode/teknologi, diubah menjadi output berupa produk atau jasa dalam upaya untuk memenuhi tujuan perusahaan melalui penggunaan proses manajemen.

Profesional SDM adalah mereka yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai tingkatan, termasuk di tingkat kepemimpinan atau manajer puncak, manajemen menengah, dan staf atau karyawan. Ini termasuk investor dan perwakilan investor, yang juga dianggap sebagai profesional SDM.

2.2.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses atau tindakan yang akan dilaksanakan dalam sistem manajemen sumber daya manusia organisasi (baik di perusahaan maupun di lembaga pendidikan). Khususnya pengadaan sumber daya manusia (people/personel to employee) pada waktu dan tempat yang tepat guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Nurdin DKK, 2006: 27).

Per Purwanto (2006: 158), perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat di tempat kerja yang sesuai, dan bahwa mereka tersedia untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. pada kerangka waktu yang sesuai. organisasi secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Demi kesederhanaan, prosedur ini dapat dipecah menjadi tiga tahap, yaitu sebagai berikut:

- a. Menilai sumber daya manusia yang ada sekarang.
- b. Menilai kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia masa depan.

- c. Mengembangkan program untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian personil bisnis untuk memenuhi tuntutan organisasi sementara juga efektif dan efisien dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Malayu (2002: 250) Adapun tujuan perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

- a. Untuk tujuan menentukan kualitas dan jumlah orang yang akan mengisi semua peran yang tersedia dalam organisasi..
- b. Menjamin ketersediaan pekerja yang ada dan yang akan datang, sehingga selalu ada seseorang yang tersedia untuk melakukan setiap tugas.
- c. Salah urus dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas harus dihindari dengan segala cara.
- d. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu digalakkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS).
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- f. Sebagai pedoman dalam mengembangkan program penarikan, seleksi dan pengembangan pegawai; remunerasi; integrasi; penyimpanan; disiplin; dan pemutusan hubungan kerja.
- g. Melakukan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun staf dengan bantuan pemandu.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penelitian karyawan.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan kemampuan untuk melakukan kerja; semua sumber daya lainnya tidak memiliki karakteristik ini. Semua sumber daya manusia yang prospektif ini berdampak pada organisasi/usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam jangka panjang. Sekalipun teknologi, perkembangan informasi, dan ketersediaan uang dan bahan yang diperlukan semuanya mutakhir, kapasitas organisasi untuk memenuhi tujuannya akan terhambat jika tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai (Sutrisno, (2009:)

Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan cakap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau bisnis. Ini akan memiliki pengaruh negatif pada perusahaan jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang diperlukan, yang mengakibatkan kerugian finansial bagi organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketika sumber daya manusia melimpah, maka harus diikuti dengan kelimpahan kemampuan dan pendidikan di kalangan karyawan, karena karyawan dengan kemampuan yang baik akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk memperoleh pendapatan yang diinginkan. dan sesuai dengan kemampuannya, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, dalam menempatkan pekerja pada posisi berdasarkan bakat dan pendidikan sebagai penunjang, perlu diingat bahwa kemampuan dan pendidikan mereka akan berdampak pada uang yang mereka peroleh; semakin baik

kemampuan mereka, semakin besar peluang mereka untuk menerima upah dan tunjangan yang diinginkan.

2.2.2.3 Proses peningkatan Sumber Daya Manusia

Pelatihan pengembangan organisasi dan masyarakat adalah jenis pendidikan yang secara umum mendefinisikan proses pengembangan organisasi dan komunitas. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua komponen sistem pengembangan Sumber Daya Manusia, yang bertanggung jawab atas perencanaan, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia. Mereka terkait erat di seluruh sistem. Usaha-usaha dilakukan selama proses pembangunan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia diberikan kekuatan semaksimal mungkin, untuk mencapai tujuan melayani tuntutan keberadaan manusia secara keseluruhan. Ketika membedakan antara pendidikan dan pelatihan, sulit untuk membuat perbedaan yang jelas karena pendidikan umum dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran yang mentransmisikan informasi dan keterampilan dari sumbernya masing-masing kepada penerima manfaat masing-masing. Namun, perbedaan antara keduanya dapat diamati dalam tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan kegiatan ini (Handoko, 2006: 35).

Pelatihan dipandang sebagai intervensi terapeutik dalam sebuah organisasi, institusi, atau perusahaan, dan dianggap efektif dalam memecahkan masalah, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi, institusi, atau perusahaan. Ketika datang ke pelatihan, kadang-kadang disebut sebagai "terapi," karena

pekerja diharapkan untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan melalui kegiatan pelatihan, yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar untuk produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan akan lebih matang dalam menghadapi setiap perubahan dan perkembangan yang akan dihadapi organisasi sebagai konsekuensi dari peningkatan pengetahuan dan kemampuan mereka sebagai hasil dari pelatihan.

Menurut Robinson (2001:20) dalam Sadirman, pelatihan bersifat instruksional dan dimaksudkan untuk meningkatkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap agar mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2012), tujuan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, dan pengetahuan sesuai dengan keinginan orang, masyarakat, dan lembaga yang menerima pengajaran. Untuk tujuan ini, pelatihan dirancang untuk menjadi komprehensif daripada terbatas pada pengembangan keterampilan dan pedoman tertentu. Pelatihan ini diberikan dengan harapan anggota masyarakat dapat mempraktekannya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa pengetahuan, bakat, dan keterampilan karyawannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang, sebagai lawan dari pelatihan untuk peran tertentu,

menjadi lebih penting bagi departemen personalia. Peningkatan sumber daya manusia karyawan adalah proses sistematis belajar dan berlatih untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaan mereka saat ini sambil juga mempersiapkan mereka untuk peran dan tanggung jawab masa depan dalam organisasi (Ruky, 2006: 277).

Departemen sumber daya manusia membantu perusahaan mengurangi ketergantungannya pada perekrutan pekerja baru dengan meningkatkan kualitas stafnya saat ini, kata perusahaan tersebut. Jika pekerja diberi kesempatan terbaik untuk tumbuh dan berkembang, maka kemungkinan lowongan yang diidentifikasi oleh perencanaan sumber daya manusia akan lebih banyak diisi dari dalam.

2.2.3 Pembangunan Ekonomi

2.2.3.1 Pengertian Pembangunan Ekonomi

Arsyad (2010:11) menjelaskan bahwa sebelum tahun 1960-an, pembangunan ekonomi didefinisikan sebagai kemampuan suatu negara untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat pertumbuhan produk nasional brutonya sebesar 5 hingga 7 persen atau lebih per tahun dalam lingkungan di mana kondisi ekonomi awal relatif statis dalam waktu yang cukup lama. Ini adalah versi definisi yang sangat ringkas.

Namun, konsep pembangunan ekonomi telah berkembang sebagai hasil dari pembelajaran selama tahun 1950-an dan 1960-an, yang menunjukkan bahwa pembangunan yang hanya berfokus pada perluasan GNP (Produk Nasional Bruto) tidak akan cukup untuk mengatasi masalah

pembangunan dasar. Hal ini dapat diamati pada tingkat dan kualitas hidup sebagian besar orang, yang belum membaik meskipun pencapaian tujuan pertumbuhan GNP tahunan.

Dengan kata lain, ada bukti bahwa kita telah melakukan kesalahan besar dengan mendefinisikan kemajuan ekonomi secara terbatas. Keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara ditunjukkan oleh tiga nilai utama: (1) pengembangan kapasitas masyarakat untuk memenuhi kelangsungan hidupnya sendiri; (2) berkembangnya rasa harga diri masyarakat sebagai manusia; dan (3) berkembangnya kemampuan masyarakat untuk memilih (*freedom from servitude*), yang merupakan salah satu hak dasar yang dijamin oleh PBB.

Sudut pandang Todaro (2000:44). Pertumbuhan ekonomi secara luas dapat didefinisikan sebagai peningkatan kemampuan jangka panjang suatu negara untuk memasok berbagai produk dan layanan ekonomi kepada rakyatnya. Pertumbuhan kapasitas ini dimungkinkan oleh kemajuan teknis, kelembagaan, dan ideologis, serta modifikasi terhadap berbagai pengaturan dan keadaan saat ini.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang ditandai dengan perubahan yang terjadi secara terus menerus, upaya untuk meningkatkan pendapatan per kapita, peningkatan pendapatan per kapita harus dipertahankan dalam jangka panjang, dan penguatan kerangka kelembagaan di semua bidang (misalnya ekonomi, politik, hukum, sosial, dan budaya).

Dua komponen sistem ini dapat dipertimbangkan: fitur perbaikan di bidang organisasi (lembaga) dan aspek perbaikan di bidang regulasi, baik hukum formal maupun informal (Arsyad 2010:12).

Bila diterapkan pada situasi ini, maka menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi merupakan upaya tindakan aktif yang harus dilakukan oleh suatu negara dalam rangka meningkatkan tingkat pendapatan per kapita. Oleh karena itu, untuk dapat berperan aktif dalam proses pembangunan, maka pelibatan masyarakat, pemerintah, dan seluruh komponen yang ada di dalam suatu bangsa sangatlah penting.

Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi harus dilihat sebagai suatu proses agar dapat memperhatikan dan mengevaluasi pola-pola keterkaitan dan interaksi antar komponen dalam pembangunan ekonomi. Urutan peristiwa yang terjadi dan pengaruhnya terhadap peningkatan kegiatan ekonomi dan tingkat kesejahteraan masyarakat dapat diamati seiring dengan kemajuan negara dari satu tahap pembangunan ke tahap pembangunan berikutnya dengan cara ini.

2.2.3.2 Perencanaan Pembangunan Ekonomi Daerah

Menurut Arsyad (2010:379), perencanaan pembangunan ekonomi daerah dapat didefinisikan sebagai perencanaan untuk meningkatkan pemanfaatan sumber daya publik yang tersedia di daerah serta mempersiapkan penguatan kemampuan sektor swasta dalam menghasilkan nilai dari sumber daya swasta secara berkelanjutan. tata krama. Pendekatan yang seimbang terhadap pembangunan ekonomi memerlukan perencanaan

yang lebih cermat mengenai alokasi sumber daya sektor publik dan swasta: petani, pemilik usaha kecil, koperasi, pemilik usaha besar, dan organisasi sosial semuanya memiliki peran dalam proses perencanaan untuk pembangunan ekonomi yang efisien.

Ada tiga implikasi pokok dari perencanaan pembangunan ekonomi daerah antara lain sebagai berikut (Arsyad, 2010:383):

- a. Memahami hubungan antara daerah dan lingkungan nasional, yang merupakan bagiannya, hubungan mendasar yang ada di antara keduanya, dan akibat akhir dari interaksi ini sangat penting untuk perencanaan pembangunan ekonomi daerah yang realistis.
- b. Sesuatu yang tampaknya bermanfaat di tingkat nasional tidak selalu bermanfaat di daerah, dan sebaliknya. Apa yang menjadi unggulan di suatu daerah belum tentu diterjemahkan menjadi kebijakan nasional yang baik.
- c. Instrumen kelembagaan yang tersedia untuk pembangunan daerah, seperti administrasi, prosedur pengambilan keputusan, dan kewenangan, seringkali jauh berbeda dengan yang dapat diakses di tingkat pusat, dan ini terutama berlaku di tingkat daerah. Selain itu, tingkat kontrol kebijakan bervariasi secara signifikan antara dua tingkat pemerintahan. Oleh karena itu, perencanaan wilayah yang efektif harus dilakukan, memanfaatkan sumber daya pembangunan sebaik mungkin yang benar-benar dapat dicapai, dan memanfaatkan informasi yang lengkap yang tersedia di tingkat wilayah karena kedekatan perencana dengan objek perencanaan. Untuk mencapai hasil yang terbaik.

2.3 Kerangka Berpikir

Pertumbuhan ekonomi suatu negara dan wilayah dapat dibantu oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (BLK) telah dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTB, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan. BLK Kabupaten Dompu merupakan salah satu BLK di Provinsi NTB yang memiliki misi melatih dan mengembangkan tenaga kerja bagi klien BLK Kabupaten Dompu.

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, peneliti ini mencoba untuk mengetahui dampak Balai Latihan Kerja terhadap penyediaan sumber daya manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu.



3.1 Jenis Penelitian

Ada strategi penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dan jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2013:56), adalah suatu proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu serta perilaku yang diamati.

Tujuan dari penelitian penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan fungsi Balai Latihan Kerja dalam penyediaan sumber daya manusia di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu dengan menggunakan data dari Balai Latihan Kerja. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada prosedur yang diambil dalam pekerjaan penelitian kualitatif. Artinya, hindari penggunaan alat ukur. Dan data atau informasi yang telah dikumpulkan dicirikan sesuai dengan realitas daerah dan diberikan dalam bentuk kata-kata atau frase. Pendekatan penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa pernyataan tertulis dan lisan dari individu, serta pengamatan terhadap tindakan dan reaksi mereka (Moleong, 2013:63).

Latar belakang individu dan masyarakat dimasukkan ke dalam variabel atau hipotesis dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif, tetapi harus dilihat dalam konteks yang lebih besar dari suatu masalah studi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, terhitung sejak Desember 2021 hingga Desember 2022, dan BLK tersebut ditempatkan di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu. Penulis memilih lokasi penelitian karena mengetahui keadaan daerah tersebut, sehingga memudahkan dalam pengumpulan data.

3.3 Informan Penelitian

Dalam memilih informan untuk penelitian ini, pendekatan purposive sampling digunakan untuk memilih partisipan. Purposive sampling, menurut Sugiyono (2016: 218), adalah strategi pengambilan sampel sumber data yang mempertimbangkan aspek-aspek tertentu, khususnya sumber data yang dianggap paling tahu tentang apa yang diantisipasi.

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka peneliti berusaha mencari informasi dari pada responden sebagai berikut:

1. Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu.
2. Peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Desa Tanju

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Mayoritas data penelitian kualitatif berasal dari kata-kata, menurut Loftkand (dalam Meleong, 2013:157); selebihnya berasal dari sumber data lain seperti dokumen dan sumber lainnya. Dalam hal ini, jenis data

diklasifikasikan sebagai berikut: kata-kata dan tindakan, sumber data tekstual, foto, dan rekaman audio.

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada 2 yakni:

1. Data Primer

lapangan, data dikumpulkan dari sumber-sumber yang secara langsung relevan dengan masalah yang diselidiki. Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis dan berupa transkrip wawancara. Selain itu, penulis menyebarkan kuesioner penelitian, dan mereka juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan mengenai keadaan dan peristiwa yang terjadi selama di lapangan, antara lain.

2. Data sekunder

Data primer yang melengkapi atau mendukung data primer yang diperoleh dari sumber data yang dapat diterima. Informasi ini dapat berupa makalah, arsip, publikasi, dan gambar yang relevan dengan kebutuhan penulis. Data ini digunakan untuk melengkapi informasi yang dikumpulkan dari sumber data primer seperti wawancara observasi langsung dan observasi lapangan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Pendekatan pengumpulan data yang disebut observasi digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dengan melakukan

pengamatan langsung di lapangan. Hal itu dimanfaatkan untuk menyaksikan kegiatan pelatihan masyarakat di BLK di Desa Tanju, Kecamatan Manggelewa, Kabupaten Dompu yang terletak di Provinsi Dompu.

2. Wawancara

Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2016:72), adalah pertemuan antara dua orang di mana informasi dan gagasan dipertukarkan melalui tanya jawab untuk menghasilkan makna tentang suatu masalah tertentu.

3. Dokumentasi

Pendekatan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan evaluasi dokumen yang relevan dengan penyelidikan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam Sugiyono (2016: 141), Miles dan Huberman mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlanjut hingga data jenuh sehingga mengakibatkan data menjadi jenuh. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, dan interpretasi data.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Ini mencakup meringkas, memilih aspek yang paling signifikan, berkonsentrasi pada aspek yang paling kritis, mencari tema dan pola, dan menolak aspek yang kurang penting. Dengan cara ini, jumlah data yang

berkurang akan menyajikan gambaran yang lebih baik dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data dan mencari informasi yang relevan bila diperlukan. Reduksi data dicapai dengan meringkas data informasi yang lebih mudah tersedia dan pengelompokan berdasarkan aspek yang paling penting dari masalah dalam penelitian ini, menurut para peneliti. mengungkapkan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa deskripsi singkat, bagan, keterkaitan antara kategori diagram alur, dan bentuk representasi visual lainnya. Format teks naratif adalah metode penyajian data yang paling banyak digunakan dalam penelitian kualitatif. Peneliti menyediakan data dalam penelitian ini dengan menggunakan ringkasan singkat yang diberikan oleh peneliti dalam bentuk naratif, dan data disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkannya.

3. Penarikan kesimpulan

Menurut Milles dan Hiberman, tahap ketiga dalam analisis data kualitatif adalah merumuskan kesimpulan dan melakukan verifikasi. Kesimpulan pertama yang dibuat hanya bersifat sementara, dan akan diubah jika tidak ada bukti kuat yang ditemukan selama langkah pengumpulan data berikutnya. Sementara tim peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, jika temuan yang dicapai pada tahap pertama

didukung oleh bukti yang andal dan konsisten, kesimpulan yang dicapai dianggap kesimpulan yang kredibel.

3.7 Keabsahan Data

Hal ini bertujuan untuk mencapai derajat kepercayaan terhadap data yang sebanding dengan seberapa jauh kebenaran hasil penelitian mengungkapkan dan memperjelas data dengan fakta nyata di lapangan; namun demikian, validitas data lebih erat kaitannya dengan perkembangan proses penelitian dalam penelitian kualitatif. Untuk menjamin keabsahan data dalam penelitian data kualitatif ini, peneliti harus menjaga kredibilitas transferability dan debandability. Untuk membangun kredibilitas saat melakukan penelitian ini, peneliti mengikuti metode yang diuraikan di bawah ini.

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Keterlibatan peneliti cukup penting dalam pengumpulan data tidak hanya dalam waktu singkat, tetapi juga membutuhkan perpanjangan waktu untuk menyelesaikan penyelidikan ini. Secara khusus, penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi penting karena penelitian kualitatif berorientasi pada situasi, yang berarti dapat menjamin jika konteksnya dipahami dan dihayati jika keterlibatan lebih banyak orang diperluas. Selain itu, membangun kepercayaan antara subjek dan peneliti membutuhkan banyak waktu.

2. Keikutsertaan Pengamatan

Setelah melakukan pengamatan dalam jangka waktu yang lama, peneliti berusaha mengidentifikasi ciri-ciri dan unsur-unsur lain yang

sangat relevan dengan masalah penelitian, dan kemudian memfokuskan unsur-unsur tersebut secara lebih rinci. Dalam hal ini peneliti telah melakukan pengamatan dalam jangka waktu yang lama dalam upaya menggali data atau informasi yang digunakan oleh objek penelitian, dan pada akhirnya peneliti menemukan permasalahan yang menarik untuk diteliti.

3. Triangulasi Data

Tujuan dari prosedur triangulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa data tersebut valid dengan membandingkannya dengan data yang dikumpulkan dari sumber lain. Hasil wawancara dengan informan dan informan kunci, triangulasi data dilakukan dengan metode utama yaitu menghasilkan hasil observasi pertama dengan observasi berikutnya, membandingkan hasil observasi dengan hasil wawancara, membandingkan hasil wawancara pertama dengan hasil wawancara selanjutnya, menekankan hasil perbandingan selanjutnya bukan soal pendapat atau pemikiran belaka tetapi yang lebih penting bisa mengetahui hasil perbandingan selanjutnya itu penting.