

**PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA UNIT
PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK DITINJAU
DARI SUMBER DAYA INSANI
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)



Disusun Oleh:

Muh Miftakul Huda

NIM. 931323013

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI

2018

ABSTRAK

MUH MIFTAKUL HUDA, Dosen Pembimbing Achmad Munif,SE.MM dan Ali Samsuri MEI.: PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK DITINJAU DARI SUMBER DAYA INSANI, Ekonomi Syariah, Syariah, IAIN Kediri, 2018.

Kata Kunci : Perilaku , pelatihan kerja, Sumber Daya Insani

Perilaku Peserta Pelatihan adalah meliputi kelakuan, perbuatan, tingkah laku/tindakan para peserta Pelatihan dalam melakukan proses pelatihan kerja. Untuk itu, peserta perlu bersikap yang prima dan seksama dalam proses pelaksanaan pelatihan. Namun dalam melaksanakan pelatihan, perilaku peserta selayaknya berdasarkan yang sesuai dengan Sumber Daya Insani. Berdasarkan konteks penelitian, peneliti memfokuskan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana Perilaku peserta pelatihan di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk?(2) Bagaimana Perilaku peserta pelatihan Kerja di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk ditinjau dari Sumber Daya Insani ?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif sendiri adalah suatu proses penelitian yang berdasarkan metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Jenis penelitian ini adalah adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ditempat lokasi di lapangan tempat terdapatnya yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan menggunakan Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Tahap analisis yang peneliti lakukan yaitu reduksi data, pemaparan data dan kemudian menarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa (1) Perilaku peserta pelatihan kejuruan Tata Niaga UPT Pelatihan Kerja Nganjuk sudah sesuai dengan tahapan pelaksanaan program pelatihan akan tetapi masih ada beberapa peserta yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya sesuai komitmen awal mengikuti pelatihan. (2) UPT Pelatihan Kerja Nganjuk merupakan lembaga resmi pemerintah yang notabene bukan merupakan lembaga yang tidak berbasis syariah, akan tetapi ada beberapa hal mengenai perilaku peserta yang sudah sesuai konsep sumber daya insani diantaranya yaitu:Sikap profesional peserta mencermati intruksi instruktur sesuai dengan buku pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam proses pelatihan, Peserta Mengikuti Apel dan doa bersama sebelum memulai dan sesudah aktivitas pelatihan, Peserta pelatihan mengawali program pelatihan dengan mengikuti agenda Fokus, Mental dan disiplin (FMD) sebagai penanaman

**PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA UNIT
PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK DITINJAU
DARI SUMBER DAYA INSANI
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)



Disusun Oleh:

Muh Miftakul Huda

NIM. 931323013

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA UNIT
PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK DITINJAU DARI
SUMBER DAYA INSANI

MUH MIFTAKUL HUDA

NIM. 931323013

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Achmad Munif, SE.MM
NIP. 19691025 200312 1 011

Ali Samsuri.MEI
NIP. 19761031 200901 1 002

NOTA DINAS

Kediri, 27 September 2018

Lampiran : 4 (empat) berkas
Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri
Di
Jl. Sunan Ampel 07 - Ngronggo
Kediri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Memenuhi permintaan Bapak Dekan Untuk membimbing
penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : MUH MIFTAKUL HUDA
NIM : 931323013
Judul : PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA
UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK
DITINJAU DARI SUMBER DAYA INSANI

Setelah diperbaiki materi dan susunannya, kami
berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat sebagai
kelengkapan ujian akhir Sarjana Strata Satu (S-I).

Bersama ini kami lampirkan berkas naskah skripsinya,
dengan harapan dapat segera diujikan dalam Sidang Munaqasah.

Demikian agar maklum dan atas kesediaan Bapak kami
ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Achmad Munif, SE.MM
NIP. 19691025 200312 1 011

Ali Samsuri.MEI
NIP. 19761031 200901 1 002

NOTA PEMBIMBING

Kediri, 29 Oktober 2018

Lampiran : 4 (empat) berkas
Hal : Penyerahan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri
Di
Jl. Sunan Ampel 07 - Ngronggo
Kediri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini saya kirimkan berkas skripsi mahasiswa:

Nama : MUH MIFTAKUL HUDA
NIM : 931323013
Judul : PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA
UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK
DITINJAU DARI SUMBER DAYA INSANI

Setelah diperbaiki materi dan susunannya, sesuai dengan beberapa petunjuk dan tuntunan yang telah diberikan dalam Sidang Munaqasah yang dilaksanakan pada tanggal 23 Oktober 2018, kami menerima dan menyetujui hasil perbaikannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Achmad Munif, SE.MM
NIP. 19691025 200312 1 011

Ali Samsuri.MEI
NIP. 19761031 200901 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

**PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA UNIT
PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK DITINJAU DARI
SUMBER DAYA INSANI**

MUH MIFTAKUL HUDA

NIM. 931323013

Telah diujikan di depan sidang Munaqasah Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri pada tanggal 23 Oktober 2018

Tim Penguji,

1. Penguji Utama
Hj. Dr. Naning Fatmawati, SE.MM. (.....)
NIP. 19740528 200312 2 001

2. Penguji I
Achmad Munif, SE.MM (.....)
NIP. 19691025 200312 1 011

3. Penguji II
Ali Samsuri.MEI (.....)
NIP. 19761031 200901 1 002

Kediri, 29 Oktober 2018
Dekan Fakultas Syari'ah

Dr. H. Imam Annas Mushlihin, MHI
NIP. 19750101 199803 1 002

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا
فَرَغْتَ فَأَنْصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (5)
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6) Maka apabila
kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) , kerjakanlah dengan
sungguh –sungguh (urusan) yang lain, (7) dan hanya kepada Tuhan-
Mu lah hendaknya kamu berharap. (8)*

(QS.Al Insyirah : 5-8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT, Karya tulis ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, **Bapak Mustofa & Ibu Suciati**. Terima kasih atas do'a serta dukungannya dalam setiap prosesku dan perjuangannya dalam mendidikku selama ini.
2. Kakakku **M.Shodiq Affandi, Nurhayatuddin**, dan juga adikku **Muh Arif Budianto** yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
3. Teman-teman seperjuangan Prodi Ekonomi Syariah tahun 2013 dan Keluarga Besar PMII Rayon Raden Said yang telah memberikan ruang Belajar dan berproses
4. Sahabat sahabati PMII komisariat Sunan Ampel Kediri

ABSTRAK

MUH MIFTAKUL HUDA, Dosen Pembimbing Achmad Munif, SE.MM dan Ali Samsuri MEI.: PERILAKU PESERTA PELATIHAN KEJURUAN TATA NIAGA UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA NGANJUK DITINJAU DARI SUMBER DAYA INSANI, Ekonomi Syariah, Syariah, IAIN Kediri, 2018.

Kata Kunci : Perilaku , pelatihan kerja, Sumber Daya Insani

Perilaku Peserta Pelatihan adalah meliputi kelakuan, perbuatan, tingkah laku/tindakan para peserta Pelatihan dalam melakukan proses pelatihan kerja. Untuk itu, peserta perlu bersikap yang prima dan seksama dalam proses pelaksanaan pelatihan. Namun dalam melaksanakan pelatihan, perilaku peserta selayaknya berdasarkan yang sesuai dengan Sumber Daya Insani. Berdasarkan konteks penelitian, peneliti menfokuskan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana Perilaku peserta pelatihan di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk?(2) Bagaimana Perilaku peserta pelatihan Kerja di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk ditinjau dari Sumber Daya Insani ?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif sendiri adalah suatu proses penelitian yang berdasarkan metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Jenis penelitian ini adalah adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ditempat lokasi di lapangan tempat terdapatnya yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan menggunakan Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Tahap analisis yang peneliti lakukan yaitu reduksi data, pemaparan data dan kemudian menarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa (1) Perilaku peserta pelatihan kejuruan Tata Niaga UPT Pelatihan Kerja Nganjuk sudah sesuai dengan tahapan pelaksanaan program pelatihan akan tetapi masih ada beberapa peserta yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya sesuai komitmen awal mengikuti pelatihan. (2) UPT Pelatihan Kerja Nganjuk merupakan lembaga resmi pemerintah yang notabene bukan merupakan lembaga yang tidak berbasis syariah, akan tetapi ada beberapa hal mengenai perilaku peserta yang sudah sesuai konsep sumber daya insani diantaranya yaitu: Sikap profesional peserta mencermati intruksi instruktur sesuai dengan buku pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam proses pelatihan, Peserta Mengikuti Apel dan doa bersama sebelum memulai dan sesudah aktivitas pelatihan, Peserta pelatihan mengawali program pelatihan dengan mengikuti agenda Fokus, Mental dan disiplin (FMD) sebagai penanaman

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini mengungkapkan Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk Ditinjau Dari Sumber Daya Insani

Penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. ucapan terima kasih penulis sampaikan terutama kepada yang terhormat:

1. Rektor IAIN Kediri, Bapak Dr. H. Nur Chamid, MM, beserta seluruh jajaran pimpinan IAIN Kediri,
2. Dekan Fakultas Syariah, Bapak Dr. H. Imam Annas Mushlihin, MHI, dan kepada seluruh Dosen dan Staf Fakultas Syariah IAIN Kediri.
3. Bapak Achmad Munif ,SE,MM dan Bapak Ali Samsuri MEI Terima kasih telah memberikan bimbingan, dorongan, arahan, serta kesabaran yang telah diberikan kepada kami, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Kepala UPT Pelatihan Kerja Nganjuk, Bapak Joko Irianto, SE, M.Si beserta seluruh karyawan dan staff yang telah berpartisipasi membantu kelancaran selama penelitian.

5. Bapak Mustofa dan Ibu Suciati, selaku orang tua saya yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
6. M.Sodiq Affandi,Nurhayattudin dan Muh Arif Budianto dan semua keluarga besar. Terima kasih telah memberikan semangat dan support setiap saat.
7. Teman-teman prodi Ekonomi Syariah angkatan tahun 2013,dan berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Kediri, 27 September 2018

Penulis.

MUH MIFTAKUL HUDA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Kontek Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5

	C. Tujuan Penelitian	6
	D. Kegunaan Penelitian	6
	E. Telaah Pustaka	7
BAB II	LANDASAN TEORI	
	A. Perilaku Peserta.....	9
	1. Pengertian Perilaku Peserta	9
	2. Dasar – dasar perilaku	10
	3. Kinerja Perilaku Individu	12
	B. Pelatihan.....	14
	1. Pengertian Pelatihan Kerja	14
	2. Manfaat Pelatihan Kerja.....	16
	3. Metode Pelatihan kerja	17
	C. Sumber Daya Insani	20
	1. Pengertian Kriteria Sumber Daya Insani	20
	2. Menurut Pandangan Islam	24
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
	B. Kehadiran Peneliti	32
	C. Lokasi Penelitian	33
	D. Sumber Data	33

	E. Metode Pengumpulan Data.....	34
	F. Analisis Data	36
	G. Pengecekan Keabsahan Data	37
	H. Tahap-Tahap Penelitian	38
BAB IV	PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	40
	A. Paparan Data	40
	1. Sejarah singkat Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk	40
	2. Visi, Misi dan Motto UPT Pelatihan kerja Nganjuk ..	41
	3. Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kerja Nganjuk....	42
	4. Tugas dan fungsi Organisasi UPT Pelatihan Kerja Nganjuk	42
	5. Macam Program pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Nganjuk	45
	6. Jenis Pelatihan UPT Pelatihan Kerja Nganjuk	47
	7. Sarana dan Prasarana UPT Pelatihan Kerja Nganjuk.	48
	8. Hasil interview	50
	9. Temuan Penelitian	66
BAB V	PEMBAHASAN	
	A. Perilaku Peserta Pelatihan di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk.....	67

	B. Perilaku Peserta Pelatihan Kerja di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk ditinjau dari Sumber Daya Insani	70
BAB VI	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	74
	B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kerja Nganjuk	44
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Sarana dan Prasarana UPT Pelatihan Kerja Nganjuk	51
Tabel 4.2. Daftar informan	56
Tabel 4.3. Kurikulum Pelatihan komputer tahun 2018	63
Tabel 4.4. Kurikulum pelatihan administrasi perkantoran tahun 2018	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara
- Lampiran 2. Daftar Konsultasi Skripsi
- Lampiran 3. Surat Observasi Penelitian
- Lampiran 4. Foto Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil makmur materiil dan spiritual yang merata di seluruh wilayah tanah air Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua sumber daya tersebut digunakan secara bersama-sama dan saling melengkapi dalam upaya tercapainya pemerataan pembangunan nasional di seluruh wilayah Indonesia. Pembangunan nasional memerlukan manusia yang potensial dan produktif. Kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan tidak saja ditentukan secara kuantitatif oleh jumlah penduduk dan angkatan kerja dari tahun ketahun, melainkan juga secara kualitatif ditentukan oleh tingkat kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan tingkat teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan pembangunan tersebut.

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, yakni pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangsih terhadap

keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri.

Disinilah muncul pandangan mengenai manusia sebagai modal pembangunan atau sering disebut sebagai “*human capital*”. Thomas H. Jones , menyatakan bahwa tinjauan dan peranan pendidikan dari sudut pandang ekonomi mendorong lahirnya suatu pemikiran tentang konsep human capital. Dalam konteks tersebut menekankan pentingnya masyarakat untuk memiliki keterampilan, kebiasaan (sikap), dan pengetahuan tertentu yang dapat dijual kepada pembeli kerja dalam bentuk upah dan gaji yang pada gilirannya dapat memberikan arus pendapatan sepanjang hayatnya.

Semua lembaga pendidikan (sekolah, balai diklat) melihat masalah ketenagakerjaan itu dari sisi pendidikan yang berfungsi mempersiapkan warga Negara dan masyarakat yang terdidik dan diarahkan agar mampu bekerja secara produktif, untuk itu, proses pendidikan harus ditata secara menyeluruh dan terpadu¹

Sumber daya manusia yang mempunyai bakat kreatifitas, keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang tinggi dapat membantu tercapainya keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan langkah-langkah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Menurut Flippo dalam Tohardi ,pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu

¹ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber daya manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan terpadu*, (Jakarta:Bumiaksara, 2000), 5.

pekerjaan tertentu. Dalam hal ini pemerintah mengupayakan dan mengusahakan untuk menciptakan tenaga-tenaga terampil guna meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kemudian, meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatnya beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang²

Berdasarkan data BPS Kabupaten Nganjuk jumlah penduduk kabupaten Nganjuk mengalami peningkatan dalam jumlah penduduk tiap tahunnya. Pada tahun 2012 jumlah penduduk Nganjuk 1.025.513 jiwa, tahun 2013 sejumlah 1.033.597 jiwa dan tahun 2014 sejumlah 1.037.723 jiwa. Masalah yang dihadapi ketenagakerjaan Nganjuk meliputi, pertumbuhan jumlah penduduk tiap tahun, menyebabkan jumlah angkatan kerja juga meningkat. Peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut, jika tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai, tentunya akan menciptakan pengangguran. Masalah pengangguran tersebut merupakan masalah yang serius dalam bidang ketenagakerjaan karena pengangguran telah lama

² Depnakertrans, 2004.

dipandang sebagai penyebab utama kemiskinan. Oleh karena itu penduduk yang besar dan terus bertambah tiap tahunnya harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk pembangunan terutama penempatan tenaga kerja sebagai salah satu modal pembangunan.

Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk sebagai lembaga pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keterampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja bertugas untuk menyelenggarakan berbagai macam latihan keterampilan dalam rangka pembentukan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Tujuannya adalah peserta pelatihan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung bekerja baik swasta atau mendirikan usaha mandiri.

Selain itu, Balai Latihan Kerja Nganjuk bersama Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi dan peranan untuk menyelenggarakan dan mengembangkan program sesuai kebutuhan pasar kerja., serta memberikan pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Salah satu program pelatihan yang diadakan Balai Latihan Kerja Nganjuk adalah Pelatihan Kejuruan Tata Niaga yang dilaksanakan dengan diikuti oleh peserta, terdiri dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dimulai dari tingkat SD sampai SMA sederajat dimana selama pelatihan setiap peserta mendapat fasilitas peralatan pelatihan yang menjadi tujuan pelatihan di Balai Latihan Kerja adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penanggulangan pengangguran

Namun kondisi dilapangan berbeda dengan apa yang sudah menjadi ketetapan dari Dinas Tenaga kerja Provinsi, yakni peserta pelatihan haruslah mereka yang ingin melatih skill atau ketrampilan guna mencari pekerjaan³, tetapi tidak semua peserta memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan, dari beberapa peserta mengungkapkan hanya untuk mengisi waktu luang dan hanya mencari pengalaman semata. Tetapi disisi lain kuota peserta juga harus terpenuhi oleh UPT Pelatihan kerja Nganjuk menjadi targetan dari Dinas Tenaga kerja Provinsi Jawa Timur. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan kerja dalam peningkatan kualitas sumber daya insani yang dicapai⁴

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk Ditinjau Dari Sumber Daya Insani”**.

B. Fokus penelitian

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang tersebut, maka peneliti dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perilaku peserta pelatihan di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk?

³ Hasil Observasi peneliti di UPT Pelatihan Kerja Nganjuk 15 September 2017

⁴ Hasil Observasi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan kerja Nganjuk pada tanggal 15 September 2017

2. Bagaimana Perilaku peserta pelatihan Kerja di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk ditinjau dari Sumber Daya Insani ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan fokus masalah diatas tujuan dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui bagaimana perilaku peserta pelatihan di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk
2. Untuk mengetahui bagaimana perilaku peserta pelatihan di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Balai latihan Kerja Nganjuk ditinjau dari Sumber Daya Insani

D. Kegunaan penelitian

1. kegunaan secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai program pelatihan kerja dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Insani di Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis pelatihan Kerja Nganjuk.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi lembaga

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang faktor motivasi peserta pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sudah

dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk dalam memberikan peluang kerja kepada masyarakat

- 2) Menjadi pertimbangan untuk kebijakan pengembangan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja pada umumnya dan Pelatihan Kerja Nganjuk pada khususnya dimasa mendatang.

b. Bagi masyarakat

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang program pelatihan kerja yang dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Balai latihan kerja Nganjuk dalam membantu pengasahan skill di masing masing potensi guna memberikan peluang kerja yang lebih baik lagi

E. Telaah pustaka

Peneliti menelaah dari berbagai literatur yang ada seperti buku, skripsi, karya ilmiah yang ada, sehingga akan memperjelas permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Sedangkan jurnal dan skripsi yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah:

1. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah) oleh Lita Lestari Mahasiswa Program studi Manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta tahun 2016 . penelitian ini membahas mengenai dampak adanya pelatihan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan saat kembali ke dunia kerjanya. Sedangkan penelitian penulis lebih fokus terhadap bagaimana perilaku peserta pelatihan ketika melaksanakan proses pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja apakah sudah sesuai dengan konsep sumber daya insani atau belum.

2. Skripsi dengan judul ” Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Instruktur Dan Pengembangan (Blkip) Surabaya Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur,” oleh Mia Suci Kurnia Sari pada tahun 2008. Kesamaan pada peneliti tersebut dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama sama meneliti objek Balai Latihan Kerja, sedangkan perbedaannya adalah pada hal yang dipengaruhi , jika pada penelitian sebelumnya terhadap kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja ,maka pada penelitian yang akan dilakukan mengenai perilaku peserta pelaksanaan pelatihan kerja apakah sudah sesuai konsep sumber daya insani atau belum.
3. Skripsi dengan judul “analisis pengembangan sumber daya manusia di balai latihan kerja kulon progo D.I Yogyakarta (studi atas pelaksanaan pelatihan tahun 2015) oleh Eko yulianto. Kesamaan pada peneliti tersebut pada pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja, tetapi di penelitian tersebut focus penelitiannya pada kesesuaian antara sarana dan prasarana yang terbatas, maka pada penelitian yang akan dilakukan mengenai perilaku peserta pelaksanaan pelatihan kerja dilembaga pelatihan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku

1. Pengertian Perilaku peserta

Perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan¹. Pengertian perilaku dapat dibatasi sebagai keadaan jiwa untuk berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Perilaku juga diartikan sebagai suatu reaksi psikis seseorang terhadap lingkungannya. Reaksi yang dimaksud digolongkan menjadi 2, yakni dalam bentuk pasif (tanpa tindakan nyata atau konkrit), dan dalam bentuk aktif (dengan tindakan konkrit). Sedangkan dalam pengertian umum sebagaimana yang dijelaskan oleh Notoatmodjo, perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup.²

Menurut Ensiklopedi Amerika, perilaku diartikan sebagai suatu aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya.³ Menurut definisi ini dapat dipahami bahwa perilaku baru akan terwujud bila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan tanggapan yang disebut rangsangan, dengan demikian maka suatu rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu pula. Robert Y. Kwick menyatakan bahwa perilaku

¹W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka 2006), 874.

²Soekidjo Notoatmodjo, *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku* (Jakarta: Rineka Cipta 2007), 1.

³ibid.

adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati dan bahkan dipelajari.⁴

Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik pendidikan informal, pendidikan formal maupun pendidikan nonformal, pada jenjang pendidikan tertentu.⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perilaku peserta adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh peserta pada saat proses pembelajaran pada jalur pendidikan

2. Dasar Dasar perilaku

Perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Dasar perilaku individu dapat dikaji dari empat variabel karakteristik tingkat individual, yaitu : karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran.⁶

a. Karakteristik Biografis

1) Usia

Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktivitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Namun hal ini tidak selalu terbukti, karena ada sebagian yang masih enerjik dan produktifitasnya tinggi di usia yang sudah tua

⁴ibid.

⁵[wikipedia.org/wiki/Peserta_didik](https://id.wikipedia.org/wiki/Peserta_didik) diakses pada tanggal 2 Maret 2018

⁶Alifiulahtin utamaningsih, *Perilaku Organisasi* (Malang: University Brawijaya Press, 2014), 5-9.

2) Jenis kelamin

Ada yang berpendapat bahwa antara pria dan wanita berbeda dalam kinerjanya. Tetapi ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita, karena setiap orang mempunyai kemampuan dan pengalaman masing masing dalam pemecahan masalah, ketrampilan, analisis , dorongan kompetitif, motivasi kerja , sosiabilitas dan kemampuan lain setara asal terus belajar dan meningkatkan segala potensi dirinya.

3) Status perkawinan

Status perkawinan biasanya akan menentukan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan mempunyai nilai yang penting dan lebih berharga karena mempunyai tanggung jawab untuk kehidupan anggota keluarganya. Pada umumnya karyawan yang sudah menikah akan merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang belum menikah..

4) Masa kerja

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan dan semakin banyak pengalaman idealnya semakin tinggi prestasi yang dicapai. Sehingga sering masa kerja dijadikan pertimbangan dalam rekrutmen pegawai baru dan sebagai dasar sistem penggajian atau reward.

b. Kemampuan

Setiap individu punya kemampuan yang tidak sama dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Seluruh kemampuan individu secara holistik mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik.⁷

c. Kepribadian

Kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta memnentukan sifat atau karakteristik umum seseorang, dan merupakan perbedaan dalam perilaku seseorang. Hal ini sering digambarkan dalam bentuk sifat sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang.⁸

d. Pembelajaran

Pembelajaran (learning) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Pembelajaran akan menyebabkan perilaku yang berbeda dari yang sebelumnya. Pembelajaran mengandung makna memilih, menetapkan dan mengembangkan metode atau strategi yang optimal untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.⁹

3. Kinerja Perilaku Individu

Perilaku individu dapat dipengaruhi oleh Effort (usaha), Ability (kemampuan) dan situasi lingkungan

⁷Ibid, 5-6

⁸Ibid, 7

⁹Ibid, 9

- a. Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela.

Motivasi ada 2 macam

- 1) Motivasi dari dalam : keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan dalam hidupnya
- 2) Motivasi dari luar : motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut untuk meraih tujuan-tujuan hidupnya, seperti pengaruh atasan, teman kerja, keluarga dll.

- b. Ability

Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian. Sejak dilahirkan setiap individu dipengaruhi Tuhan dengan bakat dan kemampuan. Bakat adalah kecerdasan alami yang bersifat bawaan. Kemampuan adalah kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar.

- c. Situasi lingkungan

Lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya, negatif. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dll. Situasi lingkungan yang negatif, misalnya suasana kerja yang tidak nyaman

karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja dll.¹⁰

B. Pelatihan

1. Pelatihan kerja

Pendidikan dalam islam merupakan suatu kewajiban.kewajiban tersebut secara tegas dinyatakan oleh rasulullah dalam sebuah hadis:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ

Artinya: menuntut ilmu adalah wajib atas setiap muslim laki laki dan perempuan “(HR.Bukhari dan Muslim)

Allah SWT menempatkan orang –orang yang berilmu pengetahuan pada posisi yang tinggi dan mulia, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ

Artinya : Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat “(QS.Al-Mujadalah ayat 11)¹¹.

¹⁰Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2008), 23.

¹¹ QS. Al Mujadalah terjemah :11.

Menurut Hariandja, mengemukakan pelatihan adalah sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan¹². Randall S Schuler, mengemukakan bahwa pelatihan usaha untuk meningkatkan performance karyawan baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang, usaha tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan ,baik skill maupun pengetahuannya ¹³

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan ¹⁴

Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat diatas dapatlah disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi yang mana prinsip prinsip pembelajaran berikut dapat diterapkan:

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat di motivasi untuk belajar
- b. Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikan atau diterapkan

¹² Salam,Abdus, *Manajemen Insani dalam bisnis*, (Yogyakarta :pustaka pelajar,2014) ,157.

¹³ Ibid,157-158.

¹⁴*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum.*

- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan¹⁵

2. Manfaat pelatihan kerja

a. Bagi peserta

- 1) Menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih ketrampilan ketrampilan manajemen dalam situasi lapangan yang actual ; hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya
- 2) Memberikan pengalaman – pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas
- 3) Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen dilapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya
- 4) Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut

b. Bagi lembaga pelatihan

- 1) Hasil pelatihan kerja dan laporan serta hasil penilaian praktek pada gilirannya dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan modifikasi, perbaikan dan peningkatan efisiensi pelatihan untuk masa

¹⁵Rivai, Veithzal. *Islamic Human capital dari teori ke praktek manajemen sumber daya insani*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 295.

selanjutnya. Hal ini amat penting ditinjau dari segi penyempurnaan program dan kurikulum pelatihan lebih lanjut¹⁶

3. Metode pelatihan kerja

Bila dilihat dari metode pelatihan kerja yang digunakan , pelatihan dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:

a. On the job training

Pelatihan yang dilakukan sambil bekerja dengan menggunakan situasi kerja sebagai tempat pembelajaran. Pelatihan ini berkaitan dengan pekerjaan baru, dilaksanakan ditempat kerja dengan supervisi langsung dari karyawan lain yang telah berpengalaman dalam pekerjaan tersebut.

Pelatihan ini meliputi beberapa metode yaitu

1) Job Intruction training (latihan instruktur pekerjaan)

Yaitu melatih karyawan secara langsung tentang cara cara pelaksanaan kerja dengan berpedoman pada langkah langkah yang telah disusun sebelumnya

2) Job rotation (rotasi pekerja)

Dilakukan dalam rangka rotasi jabatan karyawan. Mereka diberi kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian bagian organisasi yang berbeda dan juga praktik berbagai macam ketrampilan dengan cara berpindah dari satu bagian /pekerjaan ke bagian/ pekerjaan lainnya

¹⁶Oemar hamalik.,*Pengembangan sumber daya manusia manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu*(Bumi aksara Jakarta 2001),94-95.

3) Apprenticeships (Magang)

Merupakan proses belajar seseorang karyawan dari seseorang atau beberapa orang karyawan lainnya yang lebih berpengalaman. metode ini digunakan untuk mengembangkan keahlian perorangan agar mereka dapat mempelajari berbagai aspek pekerjaannya secara menyeluruh

4) Coaching

Adalah suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasannya mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya

b. Off the job training

Pelatihan yang dilakukan sambil bekerja dengan menggunakan situasi kerja tiruan sebagai tempat pembelajaran .pelatihan ini digunakan apabila banyak karyawan yang harus dilatih dengan cepat atau apabila on the job training tidak dapat dilakukan dengan berbagai alasan

c. Vestibule training

Pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan pelatihan khusus yang terpisah dari tempat kerja. Dalam ruangan tersebut disediakan jenis peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Latihan ini berguna sebagai pendahuluan dari latihan kerja.

d. Understudy training

Suatu pelatihan dimana pesertanya bekerja langsung untuk menjadi karyawan yang cakap dengan mempelajari suatu jenis pekerjaan tertentu dan memberi pelayanan sebagai seorang tenaga pembantu

e. Role playing

Peserta pelatihan belajar dengan cara memainkan salah satu peristiwa atau berbagai peran ;mengenai sesuatu yang benar benar akan dihadapi dan dikerjakanya ditempat pekerjaann.

f. Conference training

Suatu pelatihan yang menitik beratkan pada pembicaraan pembicaraan masalah secara kelompok, bertukar ide dan memberikan praktik dalam mempengaruhi sikap anggota anggota kelompok lainnya.

g. Case study

Merupakan metode pelatihan dimana para peserta pelatihan dihadapkan pada beberapa kasus tertulis dan diharuskan memecahkan masalah-masalah tersebut.

h. Simulation

Merupakan suatu situasi atas kejadian yang ditampilkan ssemirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memeberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya.

i. Self study

Merupakan teknik yang menggunakan modul modul tertulis dan kaset kaset atau video tape rekaman dan para peserta hanya mempelajarinya sendiri

j. Programmed learning

Dalam metode ini diberikan beberapa pertanyaan pertanyaan dan para peserta pelatihan harus memberikan jawaban yang benar. Metode ini dapat melalui computer yang sudah mempunyai program tersendiri agar para peserta dapat mempelajari dan merinci selangkah demi selangkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian di setiap langkah.

k. Lecture

Merupakan metode pelatihan dengan memberikan kuliah atau ceramah dalam rangka penyampaian informasi-informasi yang dibutuhkan peserta. metode ini mengeluarkan biaya yang tidak tinggi, namun kelemahannya adalah peserta kurang berpartisipasi sehingga kurang memberikan respon.¹⁷

¹⁷ Ikka, kartika. *Mengelola pelatihan partisipatif* (Bandung: Alfabet 2011), 17-20.

C. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Kriteria Sumber Daya Insani

Definisi kriteria menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut KBBI) adalah ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu.¹⁸

Kriteria berasal dari bahasa Inggris yaitu *criterion* yang berarti ukuran-ukuran yang dipakai untuk mempertimbangkan atau menentukan sesuatu. Makna kata ini bisa pula dipadukan dengan kata *critic*, pandangan atau ulasan mengenai sesuatu hal atau umumnya ditujukan untuk menunjukkan sesuatu yang salah atau tak boleh ada. Dengan demikian kriteria adalah ukuran-ukuran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan pilihan. Selain merupakan hal-hal yang seharusnya tidak ada atau tidak melekat pada sesuatu yang dipilih atau dihasilkan.¹⁹

Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai “sumber” dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada istilah tersebut, istilah “sumber daya manusia” merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi. Ada sejumlah pakar yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah “manusia yang bersumber daya” dan merupakan “kekuatan” (power). Pendapat tersebut benar dalam kerangka berpikir

¹⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), 254.

¹⁹[Http://lms.aau.ac.id/library/ebook/U_14106_08/files/res/downloads/download_0090.pdf](http://lms.aau.ac.id/library/ebook/U_14106_08/files/res/downloads/download_0090.pdf), diakses pada, online pada 10-Desember-2015

bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya²⁰

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria sumber daya manusia atau insani adalah suatu penilaian untuk menentukan bagaimana kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia berkaitan dengan kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan sesuatu dalam berbagai jenis pekerjaan guna mencapai tujuan hidup baik secara individual maupun bersama.

2. Menurut Pandangan Islam

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga ia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimilikinya. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia agar dapat menyasikan hidup dengan hakikat penciptanya.²¹

Maka dari itu, manusia harus mengetahui tujuan-tujuan hidupnya dan rahasia-rahasia keberadaannya. Adapun tugas khusus manusia yaitu:

²⁰Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press 2009), 15.

²¹[Http://jtptiain-gdl-s1-1005-mukhtari31-463-Bab3-310-8.pdf](http://jtptiain-gdl-s1-1005-mukhtari31-463-Bab3-310-8.pdf), online pada 20-desember-2015.

- a. Memakmurkan bumi. Sebagaimana termaktub dalam firman Allah pada QS. Hūd 11 : 61 yang berbunyi:

وَالَيْ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ

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

Hal demikian dapat dicapai dengan mencari penghasilan untuk dirinya dan orang lain. Artinya Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja, mencari rejeki yang telah disiapkan oleh Allah untuk manusia. Beribadah kepada Allah, sebagaimana terdapat dalam firman Allah pada Az-Zāriyāt [51] : 56 yang berbunyi :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

- b. Menjadi *khalīfah* Allah sebagaimana terdapat dalam firman Allah pada Al-a‘rāf [7] : 129 yang berbunyi:

قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ
 عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ
 فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya : Kaum Musa berkata: "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamu datang kepada kami dan sesudah kamu datang. Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu.

Konsep *khalifah* memberi pengertian bahwa manusia diwajibkan membawa kemaslahatan bagi seluruh alam.²²

SDI menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah SWT ataupun sebagai *khalifah* Allah SWT. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa manusia mempunyai sumber daya yang meliputi: daya tubuh, daya hidup, dan daya akal. Apabila daya tersebut dikembangkan, maka akan menjadi SDI yang berkualitas dalam artian beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur dan mampu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai *khalifah* Allah SWT dengan kemampuan yang didayagunakan untuk meraih *falah*.²³

²²Ibnu Elmi, *Tatanan dan Penerapan Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Politik Hukum*, (Malang: Setara Press, 2008), 88-89.

²³[Http://jtptiain-gdl-s1-1005-mukhtari31-463-Bab3-310-8.pdf](http://jtptiain-gdl-s1-1005-mukhtari31-463-Bab3-310-8.pdf), online pada 20-desember-2015.

Menurut Syafi'I Antonio manusia yang optimal memerlukan dua jenis kualitas yaitu:

a. *Profesional Quality*

Professional Quality ini mengacu pada kualitas kemampuan dan efisiensi kerja. Sebagai contoh seorang operator tidak akan dapat bekerja secara efisien seandainya tidak menguasai teknis mesin secara profesional.

b. *Moral Quality*

Moral Quality ini mengacu pada kemampuan SDI dalam meletakkan dirinya untuk menjalankan tugas kesehariannya sesuai dengan aturan-aturan yang telah digariskan Allah SWT.

Aspek *professional quality* dan *moral quality* tidak akan berkesinambungan dan berimbang bila aspek iman dan ilmu, nihil. Sebab tingkat kemartabatan tidak akan diperoleh apabila tidak beriman dan berilmu. Berkaitan dengan kegiatan ekonomi, aspek iman dan ilmu sebagai katalisator dari *profesional quality* dan *moral quality* berujung pada fungsi manusia sebagai *khalifah filardi*.²⁴

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan bagaimana memilih dan menentukan calon SDI berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada QS. Al-Qas}as} [28] : 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ
اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

²⁴Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008),25-27.

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²⁵

Islam menganjurkan kepada para pekerja atau SDI , untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan katabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan professional lebih baik dari pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak professional. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang berbunyi :

إِنَّا لَهَيِّبُونَ أَحَدَكُمْ إِذَا عَمِلَ نِيحْتَفَنَهُ (رواها البيهقي)

Artinya : sesungguhnya Allah menyukai salah seorang dari kalian yang jika melakukan suatu pekerjaan, dia enekuninya (bersungguh-sungguh dan dengan keahlian).²⁶

Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan. Dalam Al-Qur'an ditegaskan bahwa kompetensi adalah faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang. Dalam Al-Qur'an dijelaskan tentang larangan mengikuti apa yang seseorang tidak mempunyai pengetahuan

²⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*..... 613.

²⁶Yusuf Qardhawi, *Sunnah Rasul Sumber ilmu pengetahuan dan peradaban*..... . 450.

tentang hal tersebut sebagaimana firman Allah pada QS. Al-Isrā [17] :
36 yang berbunyi :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ
إِنَّا السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُمْ مَسْئُولًا

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.²⁷

Rasulullah merupakan teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi SDI, khususnya di bidang ekonomi. Awal kiprah Rasulullah adalah sebagai pedagang, yang mana beliau memulai perdagangannya dengan hanya bermodal *intangible assets*. Dengan modal kejujuran, beliau memulai kerjasamanya dengan Khadijah. Berdasarkan hal tersebut karakter pertama yang harus ditumbuhkan bagi SDI adalah kejujuran. Kompetensi yang tidak didukung dengan kejujuran akan menimbulkan ketimpangan. Kemudian setelah terbangun kejujuran dan kompetensi yang baik, seseorang di samping dituntut untuk bisa bekerja sama dengan satu *team*.²⁸

²⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*..... 429.

²⁸Ika Yunia Fauzia & Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, 278.

Dari Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa Perilaku utama yang dimiliki oleh Nabi adalah *Siddiq* (Benar atau Jujur), *Amānah* (Tanggung Jawab), *Fatanah* (Cerdas) dan *Tablīg* (Cakap).²⁹

1) *Siddiq* (Jujur)

Karakter jujur yang mencerminkan sumber daya insani syariah bukan hanya sebatas berkata sesuai kebenaran, melainkan juga bertindak sesuai kenyataan. Kesatuan antara ucapan dan tindakan pada arah kebenaran merupakan salah satu ciri-ciri seorang sumber daya manusia syariah yang ideal. Setiap manusia wajib mengikuti instruksi ini terkait menjadi seorang insani syariah.

2) *Amānah* (Dipercaya)

Bertanggung jawab merupakan sebuah apresiasi lebih lanjut dari karakter sumber daya insani yang berintegritas. Tindakan-tindakan yang bergerak sesuai dengan komitmen, kualifikasi usaha yang mengupayakan segala cara untuk menepati perkataan, dan keberanian untuk teguh pendirian menghadapi resiko demi sebuah pencapaian, itulah karakter seorang insani yang bertanggung jawab.

Manusia yang mempunyai karakter syariah adalah seorang insan yang berani bertanggung jawab penuh. Dalam alqur'an disebutkan :

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

²⁹Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, *Ensiklopedi Islam*, (Jakarta: Ichtiar Baru van Housse, 1999), 157.

Artinya : “sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (Menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha Mendengar lagi maha melihat”.³⁰

3) *Fatonah* (Cerdas)

Cerdas adalah sebuah keadaan yang menunjukkan dimana seseorang memiliki perkembangan akal budi yang sempurna (tidak cacat mental).³¹Persoalan kecerdasan atau kejeniusan selalu identik dengan ilmu pengetahuan. Sehingga bisa dikatakan bahwa kecerdasan memiliki warna yang beragam bentuknya. Seorang sumber daya insani syariah dituntut harus menjadi manusia yang cerdas. Karakter cerdas yang dimaksud adalah kecerdasan sesuai dengan bidang kemampuan yang digeluti. Sifat ini digambarkan dalam firman Allah SWT :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya masing-masing”. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.³²

³⁰Qs. An Nisaa (4) : 58

³¹Ibid., 262.

³²Qs. Al Israa' (17) : 84

Sifat ini juga dapat diartikan memahami dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu fathanah akan menumbuhkan sikap kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai inovasi untuk menambah pengetahuan dan informasi yang baik³³

4) *Tablīg* (Cakap)

Makna kata cakap menurut istilah bahasa Indonesia memiliki arti diantaranya; sanggup melakukan sesuatu, mampu, dapat, pandai, mahir, memiliki kemampuan dan kepandaian untuk mengerjakan sesuatu, tangkas, cekatan (tidak lamban)³⁴. Sumber daya insani yang cakap adalah seseorang yang memiliki kemampuan pada tingkat kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik. Sumber daya manusia yang berkompetensi adalah insan yang memiliki banyak pengetahuan, kemudian insan tersebut mampu mengaplikasikan semua pengetahuan tersebut dengan handal.

³³Didin Hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik* (Jakarta: Gema Insani , 2003), 63.

³⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa.*,..... . 236.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian Dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan pendekatan kualitatif ini, semua fakta – fakta berupa kata-kata lisan maupun tulisan dari sumber data manusia yang telah diamati dan dokumen terkait lainnya yang disajikan dan digambarkan apa adanya untuk selanjutnya ditelaah guna menemukan makna. Adapun ciri-ciri penelitian kualitatif adalah mempunyai latar alami sebagai sumber data dan peneliti dipandang sebagai instrument kunci, penelitian bersifat diskriptif, lebih memperhatikan proses dari pada hasil atau produk, dalam menganalisis data cenderung secara induktif, serta lebih mementingkan makna, artinya makna merupakan hasil yang esensial dalam penelitian kualitatif¹

Tujuan daripada penggunaan pendekatan kualitatif ini adalah untuk mengetahui bagaimana Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruhan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Insani. Dengan pendekatan ini akan diperoleh hasil berupa Gambaran tentang Pelatihan Kerja yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk

¹ Imran Arifin, *Penelitian kualitatif dalam ilmu-ilmu social dan keagamaan* (Malang: Kalimasada, 1996), 49.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara rinci terhadap suatu latar atau satu orang subyek atau suatu keadaan atau tempat menyimpan dokumen maupun peristiwa tertentu². Peneliti studi kasus berupaya menelaah sebanyak mungkin data mengenai subyek yang diteliti, dengan menggunakan berbagai metode diantaranya wawancara, pengamatan, penelaah dokumen, hasil survei dan data apapun untuk mengurai suatu kasus secara terinci³. Dalam penelitian ini studi kasus menekankan pada Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk Ditinjau Dari Sumber Daya Insani.

B. Kehadiran Peneliti

Sesuai dengan pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif, maka kehadiran peneliti dilapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument paling penting dalam menangkap makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data⁴. Kehadiran peneliti ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana teknis Pelatihan kerja Nganjuk.

² Ibid, 56

³Deddy Mulyana. *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung : Remaja Resdakarya,2001), 201.

⁴ Lexy J.Moleong. *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung : Remaja Resdakarya,2001), 201.

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk di Jalan Kapten Kasihin Hs No.3 Bogo, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan. Sumber data yang dapat diperoleh dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber utama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa *interview* dan observasi⁵. Terkait dengan fokus penelitian yang diperoleh secara langsung dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian yaitu dari pihak peserta dan pegawai pelatihan kerja di UPT Pelatihan Kerja Nganjuk.
2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data kedua, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber , seperti lembaga penelitian swasta atau pemerintah . data dapat diperoleh dari masing-masing lembaga tersebut, baik itu berupa laporan-laporan ,buku-buku, profil, literature yang lainnya⁶. Data sekunder ini berupa notulen hasil musyawarah pegawai dan yang sejenisnya, buku-buku panduan yang dikeluarkan oleh

⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: pustaka Pelajar, 1998), 36

⁶ Lexy J.Moleong. *Metodologi penelitian kualitatif*, 127.

pemerintah ,serta laporan yang dikeluarkan oleh Unit Pelaksana Teknis setempat

E. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai focus penelitian yang sedang diamati. Data tersebut yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan yang dimaksud antara lain adalah para Peserta dan Pegawai pelatihan kerja.

1. Observasi dipahami sebagai pengamatan langsung terhadap objek, untuk mengetahui kebenarannya, situasi, kondisi, konteks, ruang, serta maknanya dalam upaya pengumpulan data suatu penelitian ⁷. Dengan metode ini peneliti bisa melihat secara langsung sekaligus menganalisis apakah program pelatihan kerja oleh Unit Pelaksana Pelaksana Pelatihan Kerja Nganjuk dapat memberikan peluang pekerjaan terhadap masyarakat. Observasi dilakukan pada masing masing kegiatan yang ditangani oleh Unit Pelaksana Pelaksana Balai Latihan Kerja mulai dari kegiatan rekrutmen sampai proses pelatihan kerja
2. Wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data dalam penelitian masyarakat dengan langsung menyampaikan pertanyaan itu secara lisan kepada yang diteliti. Metode ini mencakup cara yang dipergunakan untuk suatu tujuan tertentu, mencoba mendapatkan

⁷ Ibrahim, *metodologi penelitian kualitatif Panduan Penelitian* beserta Contoh Proposal Kualitatif.2015, Perpustakaan Nasional

keterangan atau mendapatkan secara lisan langsung dari seorang responden atau informan⁸. Wawancara ini dilakukan kepada para Peserta dan Pegawai pelatihan kerja untuk melengkapi data observasi atas kegiatan pelatihan kerja Unit Pelaksana Pelaksana Pelatihan Kerja Nganjuk. Diantaranya adalah untuk memperoleh beberapa pernyataan dari para Peserta dan Pegawai pelatihan kerja tentang program dan kegiatan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Pelaksana Pelatihan Kerja Nganjuk

3. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan , transkrip, buku , surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya⁹. Metode ini penulis gunakan untuk mencari data data tentang struktur kepengurusan Unit Pelaksana Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk, kegiatan dan program yang dijalankan oleh Unit Pelaksana Pelaksana Pelatihan Kerja Nganjuk untuk memberikan ketrampilan kerja melalui program pelatihan kerja sesuai dengan kejuruan yang diambil

F. Analisis Data

Analisa data merupakan upaya menata secara sistematis hasil angket, observasi,wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman terhadap pokok masalah penelitian dan menyajikannya sebagai temuan bagi

⁸ Koentjoroningrat. *Metode wawancara dalam metode penelitian masyarakat* (Jakarta: Grafindo Pustaka Utama,1993), 129.

⁹ Ibid, 126

orang lain. Metode analisis data harus sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan dan macam data yang dikumpulkan¹⁰.

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif ,yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh , selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis

Ada tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif :

1. Reduksi data, mereduksi data merupakan kegiatan merangkum , memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data.
2. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.
3. Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Kesimpulan disajikan

¹⁰ STAIN kediri, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Kediri: STAIN Kediri, 2016), 64.

dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.¹¹

G. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas. Kredibilitas yang dimaksudkan untuk membuktikan bahwa apa yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam latar penelitian.

Untuk menetapkan keabsahan data tersebut digunakan teknik pemeriksaan data sebagai berikut:

- a. Perpanjangan keikutsertaan peneliti
- b. Ketekunan pengamatan
- c. Triagulasi yaitu memanfaatkan sesuatu yang ada diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triagulasi yang digunakan dalam penelitian ini “ada dua macam yaitu:
 - 1) Triagulasi dengan sumber ,yaitu membandingkan perolehan data dengan teknik yang berbeda dalam fenomena yang sama
 - 2) Triagulasi dengan metode , yaitu membandingkan perolehan data dari teknik pengumpulan data yang sama dengan data yang berbeda.

¹¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Bumi Aksara ,2003), 210-212.

H. Tahap-tahap penelitian

Penelitian ini meliputi empat tahapan yaitu:

1. Tahap sebelum ke lapangan

Meliputi kegiatan menyusun proposal penelitian, konsultasi proposal, menghubungi lokasi penelitian, mengurus perizinan penelitian, seminar proposal

2. Tahap pekerjaan lapangan

Yang mana meliputi pencarian data yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan pencarian data

3. Tahap analisis data

Meliputi kegiatan organisasi data, memberi makna dan pengecekan kesabsahan data.

4. Tahap penulisan laporan

Meliputi kegiatan penyusunan hasil penelitian, konsultasi hasil penelitian kepada pembimbing, memberikan hasil konsultasi¹²

¹² Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian kualitatif*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.2003),72.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian Yang Telah Dilakukan Oleh Peneliti Tentang Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Nganjuk Ditinjau Dari Sumber Daya Insani, Dapat Diambil Kesimpulan Bahwa:

1. Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk

Pada dasarnya, Perilaku peserta pelatihan kejuruan Tata Niaga UPT Pelatihan Kerja Nganjuk sudah sesuai dengan tahapan pelaksanaan program pelatihan akan tetapi masih ada beberapa peserta yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya sesuai komitmen awal mengikuti pelatihan, seperti tidak mengikuti proses pelatihan secara penuh yang ditetapkan oleh UPT Pelatihan Kerja Nganjuk

2. Perilaku Peserta Pelatihan Kejuruan Tata Niaga Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Nganjuk Ditinjau Dari Sumber Daya Insani

Setelah melakukan penelitian terhadap penyelenggara dan Peserta pelatihan kejuruan Tata Niaga Unit pelaksana Teknis Nganjuk, walaupun UPT Pelatihan Kerja Nganjuk merupakan lembaga resmi pemerintah yang notabene bukan merupakan lembaga yang tidak berbasis syariah, akan tetapi ada beberapa hal mengenai perilaku peserta yang sudah sesuai konsep sumber daya insani diantaranya yaitu:

- a. Sikap profesional peserta mencermati intruksi instruktur sesuai dengan buku pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam proses pelatihan
- b. Peserta Mengikuti Apel dan doa bersama sebelum memulai dan sesudah aktivitas pelatihan
- c. Peserta pelatihan mengawali program pelatihan dengan mengikuti agenda Fokus, Mental dan disiplin (FMD) sebagai penanaman

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas, peneliti akan memberikan Saran yang mungkin dapat digunakan untuk memperbaiki perilaku peserta dan penyelenggaraan pelatihan di Unit pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ngajuk

1. UPT Pelatihan Kerja Nganjuk hendaknya memaksimalkan absensi secara berkala terhadap peserta pelatihan kerja agar meningkatkan tingkat kehadiran dan sikap tanggungjawab peserta untuk mengikuti penuh pelatihan kerja
2. Kesesuaian perilaku SDI dalam pelaksanaan pelatihan kerja di UPT Nganjuk oleh penyelenggara dan peserta pelatihan, sebaiknya untuk tetap ditingkatkan dengan membuat inovasi inovasi baru guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia peserta pelatihan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Imran. *Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu-Ilmu Social Dan Keagamaan*. Malang: Kalimasada, 1996.
- Aziz, Abdul. *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Buku Profil UPT Pelatihan Kerja Nganjuk.
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.2003.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.....*
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam. *Ensiklopedi Islam*, Jakarta: Ichtiar Baru van Houeve, 1999.
- Elmi, Ibnu. *Tatanan dan Penerapan Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Politik Hukum*. Malang: Setara Press, 2008.
- Fauzia, Ika Yunia & Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah,....*
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara ,2003.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani , 2003.
- Hamalik, Oemar *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumiaksara,2000.
- Ibrahim, Metodologi penelitian kualitatif Panduan Penelitian beserta Contoh Proposal Kualitatif.2015 Perpustakaan Nasional.
- Kartika, Ikka,. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabet, 2011.
- Koentjoroningrat. *Metode Wawancara Dalam Metode Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Grafindo Pustaka.1993.

- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Resdakarya, 2001.
- Mulyana, Deddy *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Resdakarya, 2001.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta 2007.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 111 Tahun 2016 Bab III UPT Pelatihan Kerja Bagian Kedua tentang Uraian Tugas Dan Fungsi Pasal 5 sampai 7
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka 2006.
- Qardhawi, Yusuf. *Sunnah Rasul Sumber Ilmu Pengetahuan Dan Peradaban*
- Qs. Al Israa' (17) : 84.
- QS. Al Mujadalah Terjemah :11.
- Qs. An Nisaa (4) : 58.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2014.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2008.
- STAIN Kediri. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Kediri 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum*.
- Utamaningsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi* . Malang: University Brawijaya Press, 2014.