

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN  
DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN SARASWATI  
PONOROGO**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Firza Ulynuha Amalia**

**NIM 401190256**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN  
DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
KURSUS DAN PELATIHAN SARASWATI PONOROGO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Firza Ulynuha Amalia

NIM 401190256

Dosen Pembimbing:

Yulia Anggraini, M.M.

NIDN 2004078302

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Firza Ulynuha Amalia

NIM : 401190256

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN SARASWATI PONOROGO".

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 23 Mei 2023

Pembuat Pernyataan,



Firza Ulynuha Amalia

NIM 401190256

PONOROGO



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Firza Ulynuha Amalia	401190256	Ekonomi Syariah	Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 23 Mei 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag. M. E. I.  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Yulia Anggraini, M.M.  
NIDN. 2004078302

**IAIN**  
**PONOROGO**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

Nama : Firza Ulynuha Amalia

NIM : 401190256

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

Dewan penguji:

Ketua Sidang  
Muhtadin Amri, M. S. K.  
NIP. 198907102018011001

Penguji I  
Mansur Aziz, M. S. I.  
NIDN. 2024068601

Penguji II  
Yulia Anggraini, M.M.  
NIDN 2004078302

(.....)  
(.....)  
(.....)

Ponorogo, 23 Mei 2023

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Bruha Lutfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 197207142000031005

v

P O N O R O G O

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firza Ulynuha Amalia

NIM : 401190256

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

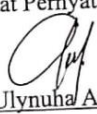
Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi / Tesis : Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Mei 2023  
Pembuat Pernyataan,

  
Firza Ulynuha Amalia  
NIM 401190256



## ABSTRAK

Amalia, Firza Ulynuha. Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Yulia Anggraini, M.M.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Pelatihan, pengembangan, Kualitas

Seiring perkembangan zaman, persaingan antar organisasi semakin ketat. Sebagai pesaing, tentunya setiap organisasi menginginkan untuk menjadi yang terbaik dari organisasi lain. Situasi ini akan menuntut setiap organisasi untuk mengukur operasi atau program organisasi, yang dikenal dengan efektivitas. Dengan diadakan program pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis efektivitas dan dampak pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di LKP Saraswati Ponorogo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan, dengan metode pendekatan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Teknik pengolahan data dilakukan dengan pemaparan, pemilahan, serta penarikan kesimpulan. Teknik analisis data meliputi reduksi, penyajian, dan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah pimpinan dari LKP Saraswati, administrasi serta peserta pelatihan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah cukup efektif. Namun dari pemanfaatan waktu kurang efektif, sebab masih ada peserta yang tidak menyelesaikan masa pelatihannya hingga akhir. Dampak dari hasil pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan ini dari segi pengetahuan (*knowledge*) peserta sudah bertambah, kemampuan (*abilities*) yang dimiliki peserta juga sudah meningkat, namun masih terdapat keterampilan (*skill*) yang belum baik.

## MOTTO

Dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 11, Allah SWT berfirman sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mampu mengubah keadaan yang terjadi pada diri mereka sendiri”.<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Gema Risalah Press, 2012), 475.



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Dono Waluyo dan Ibu Sri Haryuni, adik saya Amarinda serta keluarga besar yang sudah membimbing, mendukung dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen, Pembimbing serta Penguji yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.
3. Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2019, khususnya Ekonomi Syariah H, terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Serta semua pihak yang turut yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.

Penulis ucapkan terimakasih atas motivasi, dukungan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis, semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo” dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyadari bahwa karya ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan serta do’a dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M. Ag selaku Rektor Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan motivasi serta memberikan arahan selama menempuh pendidikan.
2. Dr. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Luhur Prasetyo, M. E. I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan dukungan dan arahan bagi seluruh mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah selama masa perkuliahan.

4. Yulia Anggraini, M. M selaku Pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan sehingga karya ini selesai dengan baik.
5. Bapak/Ibu Dosen, karyawan/ karyawanati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan dan membantu kelancaran administrasi.

Penulis sangat menyadari bahwa karya ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya. Semoga karya ini bermanfaat untuk semua pihak khususnya Almamater tercinta Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Ponorogo, 04 Mei 2023

Pembuat Pernyataan,

Firza Ulynuha Amalia  
NIM 401190256



## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Studi Penelitian Terdahulu.....	13

F. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	23
2. Lokasi/Tempat Penelitian.....	24
3. Data dan Sumber Data .....	24
4. Teknik Pengumpulan Data.....	25
5. Teknik Pengolahan Data .....	29
6. Teknik Analisis Data.....	30
7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data .....	32
G. Sistematika Pembahasan .....	33
<b>BAB II KAJIAN TEORI EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.....</b>	<b>34</b>
A. Efektivitas .....	35
1. Pengertian Efektivitas .....	35
2. Pendekatan Efektivitas .....	36
3. Indikator Efektivitas.....	38
4. Efektivitas dalam Islam.....	39
B. Pelatihan.....	40
1. Pengertian Pelatihan.....	40
2. Indikator Pelatihan .....	42
3. Tujuan Pelatihan.....	42
4. Metode Pelatihan.....	43

5. Pelatihan dalam Ekonomi Islam.....	45
C. Pengembangan .....	47
1. Pengertian Pengembangan .....	47
2. Tujuan Pengembangan .....	48
3. Indikator Pengembangan.....	50
4. Metode Pengembangan .....	51
5. Pengembangan dalam Ekonomi Islam.....	52
D. Kualitas .....	53
E. Sumber Daya Manusia .....	54
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	54
2. Sumber Daya Manusia dalam Islam .....	55
<b>BAB III PAPARAN DATA .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	57
B. Data .....	60
1. Pelaksanaan Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.....	60
2. Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di LKP Saraswati.....	70
3. Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di LKP Saraswati.....	76



<b>BAB IV PEMBAHASAN/ANALISIS.....</b>	<b>83</b>
A. Analisis Pelaksanaan Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati .....	83
B. Analisis Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam .....	89
C. Analisis Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di LPK Saraswati .....	94
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xvii</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xxv</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 3.1	Struktur Organisasi LKP Saraswati	60



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.1	Draft Pertanyaan	xxii
1.2	Hasil Turnitin	xxiii
1.3	Dokumentasi	xxiv



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, persaingan antar organisasi semakin ketat. Sebagai pesaing, setiap organisasi ingin menjadi yang terbaik dari organisasi yang lain. Situasi ini akan menuntut setiap organisasi untuk mengukur operasi atau program organisasi, yang dikenal dengan efektivitas.<sup>1</sup> Sementara itu menurut Lubis dan Martani, efektivitas sebuah organisasi dapat dinyatakan berhasil jika mampu mencapai tujuan atau sasarannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan melakukan perbaikan dan mengembangkan sumber daya manusia yang terbaik.<sup>2</sup>

Salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Walaupun didukung dengan penambahan sarana, prasarana dan keuangan, operasional organisasi tidak akan selesai atau bekerja dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia.<sup>3</sup> Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, "Kamus Sosiologis" (Jakarta: CV Rajawali, 1985), 163.

<sup>2</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 200.

<sup>3</sup> Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 5.

bekerja dengan baik dan cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan dunia kerja, tidak hanya bergantung pada keunggulan akademik tetapi juga pada keterampilan lain yang tergolong keunggulan non akademik. Namun, banyak orang usia kerja berusaha mencari pekerjaan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Keunggulan non akademik semakin dapat dicapai melalui pendidikan informal yang dapat memberikan tambahan ilmu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang secara langsung mempengaruhi masyarakat/peserta didik yang dari segi ekonomi (kemiskinan), segi pendidikan (putus sekolah), aspek sosial (pengangguran), sumber daya manusia (rendahnya keterampilan yang dimiliki) sangat terbatas.<sup>4</sup>

Tuntutan dunia kerja dan bisnis yang semakin meningkat terhadap tenaga kerja yang berkualitas mendorong sumber daya manusia untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kondisi ini disebabkan karena jalur pendidikan formal tidak membekali peserta didik dengan keterampilan yang sesuai dengan

---

<sup>4</sup> Rika Riwayani, "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Membordir Di BLKI Makassar," *Jurnal Proceedings Of National Seminar Research and Community Service Institute Universitas Negeri Makkassar*, 2017, 179.

kebutuhan dan diinginkan oleh dunia kerja, sehingga memerlukan input pendidikan normal seperti pelatihan dan pengembangan.

Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat disusun dan dilaksanakan secara bertahap. Ayat 1 pasal 26 UU Sisdiknas menegaskan bahwa pendidikan nonformal dilaksanakan untuk masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan yang berkaitan dengan penunjang pendidikan sepanjang hayat sebagai pengganti atau pelengkap pendidikan formal. Pendidikan nonformal biasanya dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan melalui lembaga-lembaga, bimbingan belajar, kursus pelatihan kelompok dan lain sebagainya yang diselenggarakan bagi masyarakat yang membutuhkan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan, mengembangkan profesi bahkan membuka usaha sendiri.<sup>5</sup>

Menurut Kaswan pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Bagian dari pelatihan adalah mengubah pengaturan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif.<sup>6</sup> Menurut teori Kasmir pelatihan

---

<sup>5</sup> Moh. Alifuddin, *Kebijakan Pendidikan NonFormal Teori, Aplikasi Dan Implikasi* (Jakarta: MAGNAScript Publishing, 2011), 46.

<sup>6</sup> Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 2.



adalah suatu proses pembentukan dan pembekalan karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan kata lain, pelatihan membentuk perilaku karyawan yang sejalan dengan harapan perusahaan.<sup>7</sup>

Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) merupakan wadah bagi masyarakat atau peserta didik yang diadakan untuk membantu meningkatkan pengetahuan, skill, serta kemampuan seseorang. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) adalah suatu proses yang mana membahas bagaimana cara menyusun strategi dan metode dalam lembaga pendidikan dan kursus secara sistematis sehingga masyarakat/peserta didik dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Untuk meningkatkan kualitas SDM daerah Ponorogo LKP Saraswati memberikan keterampilan khusus yang ditujukan untuk bidang tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan sehingga lowongan dapat diserap oleh tenaga kerja yang memenuhi spesifikasi tersebut. Mengingat banyak sekali tenaga kerja yang belum memenuhi kualifikasi tetap memaksa

---

<sup>7</sup> Dr. Kasmir S.E, M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 126.

<sup>8</sup> Ummi Nasharawati, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Amiba Di Kecamatan Tamalate Kota Makkasar” *Skripsi* (Makassar, Universitas Muhammadiyah Makkasar, 2019), 3–4.

masuk, sehingga dapat berakibat pada ketidakefektivitasan penyerapan tenaga kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, ditetapkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja memperhitungkan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kehidupan bisnis, baik secara internal maupun eksternal.<sup>9</sup>

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Ponorogo, jumlah angkatan kerja tahun 2022 mencapai 527, 9% dibandingkan tahun 2021 dengan jumlah 523, 9%. Dari jumlah tersebut 498,9% orang bekerja sementara 29,1% merupakan pengangguran terbuka. Usia produktif seharusnya mampu menjadi batu loncatan untuk kehidupan yang lebih baik namun sampai saat ini tingkat pengangguran di Kabupaten Ponorogo terus naik setiap tahunnya. Hal tersebut disebabkan karena rendahnya keterampilan bagi angkatan kerja yang tidak terpenuhi secara maksimal sehingga mengakibatkan kualitas SDM yang dihasilkan rendah.

Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo merupakan salah satu lembaga yang di bantu dari Dinas Pendidikan Kota Ponorogo yang beralamat di jalan Sekar Putih No. 45 Tonatan, Ponorogo, Jawa

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan, 13, 2003.

timur yang memiliki sasaran untuk usia produktif berusia antara 20-25 tahun dan masyarakat ponorogo yang tidak/belum bekerja atau sedang tidak menempuh pendidikan. LKP Saraswati ini merupakan salah satu lembaga yang memiliki keunggulan dengan lembaga lain karena dalam salah satu programnya terdapat pemantauan atau pendampingan peserta untuk mendirikan usaha selama 1 tahun untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membuka lapangan kerja bagi yang membutuhkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Petrus Hermawan menjelaskan bahwa dengan kurangnya fasilitas pelatihan yang tersedia, *trainer* yang mempunyai lisensi sebagai instruktur masih terbatas serta tingkat pendidikan *trainer* masih didominasi lulusan SMA/SMK, tidak adanya kegiatan monitoring terhadap lulusan sehingga output dari program pelatihan belum dapat diketahui secara jelas dan belum adanya program pendampingan terhadap lulusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD LLK kabupaten Merauke cukup efektif.<sup>10</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rika Ramayani dan Irmawati dalam jurnal yang berjudul “*Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Membordir di BLKI Makassar*” yang menjelaskan bahwa efektivitas dari

---

<sup>10</sup> Petrus Hermawan, “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Masyarakat Lokal Papua (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke)” *Skripsi* (Merauke, Universitas Musamus Merauke, 2021).

program pendidikan dan pelatihan membordir yang dilaksanakan oleh BLKI Makassar sudah dapat dikatakan efektif. Dalam proses pelatihan, peserta didik sudah mengalami banyak perubahan seperti meningkatnya aspek kognitif, afektif, dan psikomotor dan berhasil mencapai cita-cita menjadi lulusan BLKI Makassar yang berkompetensi dan memiliki daya saing di dunia kerja.<sup>11</sup>

Dari pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

#### B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, terdapat beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di LKP Saraswati Ponorogo?
2. Bagaimana efektivitas program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas SDM pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo?
3. Bagaimana dampak dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia?

---

<sup>11</sup> Rika Riwayani, "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Membordir Di BLKI Makassar."

### C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas SDM pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

### D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur dan referensi yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih dalam dan pemahaman yang lebih baik tentang pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan sebagai bahan evaluasi atas jalannya pelatihan agar tercapai tujuan dari lembaga tersebut secara baik.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan tentang efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga tersebut serta dapat mengetahui dampak pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan terhadap peningkatan kualitas.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini bertujuan untuk dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan lembaga.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Kajian yang terdapat dalam penelitian ini mencakup beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan secara relevan. Adanya penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sumber referensi yang akan dilakukan.

Pertama, penelitian yang telah dilakukan oleh Rika Ramayani dan Irmawati dalam jurnalnya yang berjudul "*Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Membordir di BLKI Makassar*" yang menjelaskan bahwa efektivitas dari pendidikan dan pelatihan membordir di BLKI Makassar



sudah dikatakan efektif. Selama proses latihan, peserta mengalami banyak perubahan, seperti meningkatnya aspek kognitif, afektif, dan psikomotor dan telah berhasil mencapai tujuannya, sehingga harapannya nanti keterampilan dari peserta lulusan BLKI Makassar dapat terserap dan memiliki daya saing di dunia kerja. Persamaan dalam penelitian ini adalah memiliki salah satu variabel bebas yang sama yaitu, pelatihan. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian yang berbeda.<sup>12</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ami Ade Maesyarah dalam skripsinya yang berjudul "*Analisis Efektivitas Peranan Balai Latihan Kerja dalam Peningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam (Studi pada UPTD BLK Kalianda)*" menunjukkan bahwa peran UPTD Kalianda dalam meningkatkan mutu tenaga kerja belum sepenuhnya efektif, hal ini dapat dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi islam efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan tenaga kerja meningkat, keterampilan tenaga kerja meningkat, *albillities*, kemampuan dapat terwujud sesuai dengan kompetensinya. Persamaan dalam penelitian ini adalah untuk

---

<sup>12</sup> Ibid.

menganalisis efektivitas dari program pelatihan. Perbedaan terletak sudut pandang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sudut pandang umum, sedangkan dalam penelitian Ami Ade menggunakan sudut pandang ekonomi islam.<sup>13</sup>

Ketiga, penelitian “Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilaksanakan oleh Asfia Nurhayati dan Hanung Eka Atmaja menunjukkan bahwa dengan adanya program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama mengukur efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan. Perbedaan dalam kajian ini terletak pada lokasi penelitiannya.<sup>14</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Ati Haryati dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pads PT Visi Sukses Bersama Jakarta” menunjukkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Visi Sukses Bersama dapat dilaksanakan dengan baik dalam sistem pemilihan karyawan yang akan mengikuti pelatihan dan pengembangan agar program pelatihan mendapat hasil yang maksimal di semua bagian. Persamaan dari

---

<sup>13</sup> Ami Ade Maesarah, “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam (Studi Pada UPTD BLK Kalianda)” *Skripsi* (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

<sup>14</sup> Asfia Nurhayati dan Hanung Eka, “Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal FEB Unmul*, (2018), 24–30.

penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian yang digunakan.<sup>15</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan Iwan Henri Kusnadi dalam jurnalnya yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang” menunjukkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa efektivitas program pelatihan yang ditentukan oleh faktor produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, putaran waktu, penggunaan sumber daya manusia dan biaya dikatakan belum efektif, karena ada beberapa hal yang perlu diperbaiki yaitu perbaikan fasilitas pelatihan dan penambahan. Persamaan dari penelitian ini adalah sama mengukur dan menganalisis efektivitas program pelatihan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.<sup>16</sup>

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Try Mulyanto dalam skripsi “*Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas Dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Perspektif Islam*” yang menjelaskan bahwa dengan menggunakan lima komponen pelatihan yaitu tiga komponen pelatihan yang berjalan baik,

---

<sup>15</sup> Ati Haryati, “Analisis Pengembangan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta,” *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3, no. 1 (Maret 2019).

<sup>16</sup> Iwan Henri Kusnadi, “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang,” *Jurnal UNSUB* 1, no. 2 (Desember 2019): 103–24.

dua komponen lainnya belum berjalan dengan baik karena terdapat beberapa kendala dalam pelatihan sehingga pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD BPPD Bandar Lampung berjalan baik pada tahun 2019. Dalam perspektif Ekonomi Islam pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta pelatihan agar dapat bekerja secara efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan peserta mengalami peningkatan keterampilan dan kemampuan serta dapat menumbuhkan jiwa kewirausahaannya. Tidak hanya itu UPTD BPPD Bandar Lampung juga menegaskan agar peserta pelatihan meneladani serta menerapkan nilai-nilai inti Ekonomi Islam dalam kegiatannya. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi dari program pelatihan yang dilaksanakan. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, yaitu LKP Saraswati Ponorogo dan sudut pandang penelitian.<sup>17</sup>

Ketuju, penelitian yang dilakukan oleh Tiara Zhalfa Z dalam skripsi yang berjudul "*Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)*" menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilakukan BLK berhasil membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran. Ukuran keberhasilannya adalah lulusan dalam lima tahun terakhir sebanyak 4.268 siswa. Jumlah peserta pelatihan yang lulus

---

<sup>17</sup> Try Mulyanto, "Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas Dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Prespektif Islam" *Skripsi* (Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2020).

kurang lebih 3.842 siswa, dengan kurang lebih 427 siswa yang gagal dan yang berhasil mendapatkan pekerjaan di swasta atau membuka usaha sendiri dengan jumlah 2.134 orang dan yang tidak mendapatkan pekerjaan setelah pelatihan berjumlah 1.707 orang. Dalam penelitian ini persamaan dirancang dengan menggunakan variabel bebas yang sama yaitu pelatihan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian, yaitu LKP Saraswati Ponorogo.<sup>18</sup>

Kedelapan, kajian yang telah dilaksanakan oleh Despiantini dan Syafuri Musa yang terdapat dalam jurnalnya “Pelatihan Kejuruan Las Listrik Bagi Pemuda Dalam Berwirausaha Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Purwakarta” menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tumbuhnya kualitas kewirausahaan dan profesional dalam memahami kualitas kewirausahaan, komitmen kerja dan kemauan untuk melakukan sesuatu secara mandiri. Persamaan dari penelitian ini terletak pada metode penelitiannya dan perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel terikatnya yaitu kualitas sumber daya manusia serta lokasi penelitian.<sup>19</sup>

Kesembilan, penelitian yang telah dilakukan oleh Petrus Hermawan dalam skripsinya yang berjudul “Efektivitas Program

---

<sup>18</sup> Tiara Zhalfa Z, “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi),” *Skripsi* (Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020).

<sup>19</sup> Despianti and Syafuri Musa, “Pelatihan Kejuruan Las Listrik Bagi Pemuda Dalam Berwirausaha Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Purwakarta,” *Journal Of Community Education* 1 (September 2020), 105–9.



*Pelatihan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Masyarakat Lokal Papua (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke)*” yang menjelaskan bahwa dengan kurangnya fasilitas pelatihan yang tersedia, *trainer* yang mempunyai lisensi sebagai instruktur masih terbatas serta tingkat pendidikan *trainer* masih didominasi lulusan SMA/SMK, tidak adanya kegiatan monitoring terhadap lulusan sehingga output dari program pelatihan belum dapat diketahui secara jelas dan belum adanya program pendampingan terhadap lulusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di UPTD LLK kabupaten Merauke cukup efektif. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah memiliki variabel bebas yang sama, yaitu program pelatihan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian yang berbeda dan dikaji dalam ekonomi islam.<sup>20</sup>

Kesepuluh, penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Gama Firmansyah dalam skripsi “Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Larian Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Ponorogo” yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat efektif dengan dilaksanakannya program pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK)

---

<sup>20</sup> Petrus Hermawan, “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Masyarakat Lokal Papua (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke)” *Skripsi* (Merauke: Universitas Musamus Merauke, 2021).



Ponorogo. BLK Ponorogo menerapkan dua pendekatan kinerja dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran. Namun pendekatan proses masih memiliki beberapa permasalahan seperti keterbatasan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang menyebabkan proses pelatihan kurang optimal. Hasil dari kegiatan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) sudah berdampak pada peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Persamaan dalam penelitian ini adalah menganalisis efektivitas dari program pelatihan yang dilaksanakan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian, yaitu LKP Saraswati Ponorogo.<sup>21</sup>

Kesebelas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Afiatul Zumaroh dan A'an Warul Ulum dalam jurnalnya "Efektivitas Peran UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja" menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja serta karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pegawai, kebijakan dan praktik manajemen, sehingga peran UPT BLK Pasuruan sangat efektif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah metode penelitian.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Gama Firmansyah, "Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo" *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021).

<sup>22</sup> Nur Afiatul Zumaroh and A'an Warul Ulum, "Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan)," *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 10 (2021), no. 02.

Keduabelas, dalam jurnal “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi” oleh Shinta Devi dan Ertien Rining menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan SDM Berbasis Kompetensi pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dilihat dari segi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, *traif* (sifat), motif yang dimiliki pegawai dapat disimpulkan bahwa telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki pegawai.<sup>23</sup>

Ketigabelas, penelitian yang dilakukan Syahrudin, Hasanudin dan Seri Suriani dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep” menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari indikator kebutuhan pelatihan, terget pelatihan, kurikulum pelatihan, pelatihan, dan *trainer*. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama menggunakan variabel pelatihan dan meningkatkan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan, tempat penelitian serta sudut pandang yang berbeda.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Shinta Devi dan Ertien Rining, “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi,” *Jurnal FEB Unmul* 23 (2021), 804–12.

<sup>24</sup> Syahrudin, Hasanudin, and Seri Suriani, “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (Desember 2021), 122–31.

Keempatbelas, penelitian yang dilakukan oleh Siti Mutiah, Andri dan Sugianto dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Efektivitas peran BLK Komunitas Dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” menunjukkan bahwa hasil penelitian peran BLK komunitas dalam upaya meningkatkan skill tenaga kerja dapat dinyatakan efektif jika memenuhi keseluruhan daripada indikator yang digunakan, namun masih ada beberapa penemuan lapangan yang mengakibatkan peran BLK belum bisa berjalan secara efektif. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah mengukur dan menganalisis efektivitas dari pelatihan. Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian dan sudut pandang penelitian.<sup>25</sup>

Kelimabelas, kajian “Efektivitas Program Pelatihan Pengelasan Dalam Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Dalam Pandangan Eknomi Islam” yang telah dilakukan oleh Siti Aisyah menunjukkan bahwa pelatihan las berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja masyarakat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja masyarakat di Balai Pelaksana Teknis BLK Kabupaten Deli Serdang. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan. Perbedaan yang terdapat dalam kajian ini yaitu lokasi penelitian di

---

<sup>25</sup> Siti Mutiah, Andri Soemitra, and Sugianto, “Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas Dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8 (2022), no. 2.

Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo dan dalam penelitian ini menggunakan sudut pandang umum.<sup>26</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian lapangan atau *field research* adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari lapangan secara sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti harus mendatangi langsung tempat atau sumber objek peelitiannya yaitu di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. Studi penelitian ini diambil karena peneliti ingin mengumpulkan rincian data dari sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah efektivitas program pelatihan dan pengembangan di LKP Saraswati Ponorogo. Subjek dari penelitian ini adalah pengelola LKP Saraswati Ponorogo, Pelatih, dan peserta didik LKP Saraswati.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menyajikan fakta atau realitas fenomena sosial tertentu sebagaimana dapat memberikan

---

<sup>26</sup> Siti Aisyah, "Efektivitas Program Pelatihan Pengelasan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Masyarakat (Studi Kasus Alumni Pelatihan UPT BLK Kabupaten Deli Serdang Tahun 2020)," *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis UIN Sumatera Utara*, Vol 3 (February 1, 2023), 164–70.

gambaran yang objektif tentang kondisi atau masalah yang dapat dihadapi. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang menemukan situasi sosial dengan menggambarkan realitas secara cepat dan tepat, dirumuskan dalam kata dengan menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data yang berkaitan dengan situasi alamiah.<sup>27</sup>

Tujuan utama dari penelitian kualitatif ini adalah untuk memahami fenomena sosial dengan cara menjelaskan fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk definisi yang jelas dalam bentuk rangkaian kata, yang pada akhirnya merupakan kajian teoritis.<sup>28</sup>

## 2. Lokasi/ Tempat Penelitian

Penelitian ini dapat dilakukan langsung di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo Ponorogo yang berada di jalan Sekar Putih No. 45 Tonatan, Ponorogo, Jawa timur. Penulis memilih lokasi ini karena LKP Saraswati adalah salah satu dari banyaknya lembaga pelatihan penumbuhan kewirausahaan, akan tetapi di LKP Saraswati ini memiliki keunggulan di bandingkan dengan lembaga pelatihan yang lain yaitu dalam pengelolaannya terdapat pemantauan dan pendampingan para peserta untuk mendirikan usaha atau menjadi

---

<sup>27</sup> Djam'an Satori and Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017), 25.

<sup>28</sup> V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian – Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015).

wirausahawan baru selama 1 tahun setelah mengikuti pelatihan. Faktor ketersediaan alat pelatihan yang diimbangi dengan pelatih yang ahli juga menjadi salah satu yang membuat LKP Saraswati menjadi lembaga pelatihan yang terkenal.

### 3. Data dan sumber data

#### a. Data

Data adalah informasi yang dapat digunakan sebagai bahan dasar penelitian. Dalam penelitian ini informasi yang di perlukan adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di LKP Saraswati Ponorogo.
- 2) Efektivitas pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas SDM pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.
- 3) Dampak dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

#### b. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 137.



- 1) Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di tempat penelitian atau objek penelitian.<sup>30</sup> Data utama dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari hasil wawancara dan observasi di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.
- 2) Sumber data sekunder adalah informasi yang didapat dari sumber sekunder data yang kita butuhkan. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini berupa buku bacaan, jurnal, skripsi serta sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

#### 4. Teknik pengumpulan data

Beberapa metode yang sering digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut, aman dan benar, yaitu:

##### a. Observasi (*Observation*)

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui observasi, disertai dengan catatan tentang keadaan atau sifat objek sasaran.<sup>31</sup> Teknik observasi menurut Singarimbun adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap peristiwa yang diamati. Dalam arti yang lebih luas, pengamatan sebenarnya

---

<sup>30</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), 129.

<sup>31</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 104.

tidak terbatas pada pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung<sup>32</sup>

Secara langsung peneliti dapat melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti yaitu mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas SDM di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sarawati Ponorogo.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang memiliki tujuan tertentu. Percakapan dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang mewawancarai atau yang memberikan informasi tentang pertanyaan yang diajukan disebut narasumber.<sup>33</sup>

Dalam buku Fatoni, Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan melalui proses tanya jawab lisan yang searah, artinya pertanyaan yang akan diajukan oleh penanya adalah jawaban dari responden.<sup>34</sup> Ada dua jenis wawancara yaitu

---

<sup>32</sup> Singarimbun Masri dan Efendi Sofran, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES, 1995).

<sup>33</sup> Risnayanti, "Implementasi Pendidikan Agama Islam DiTaman Kanak-Kanak Islam Ralia Jaya Villa Dago Pamulang" (Jakarta: Perpustakaan Umum, 2004).

<sup>34</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, 104.

wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur atau tersusun.

Wawancara yang relatif bebas dimana peneliti tidak menggunakan wawancara yang disusun secara sistematis dan terstruktur untuk mengumpulkan informasi disebut juga dengan wawancara terstruktur. Sedangkan pertanyaan wawancara terstruktur adalah jawaban yang berfokus pada pola pertanyaan yang diajukan.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu pewawancara menyiapkan pertanyaan yang lengkap dan mendetail tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

Berikut adalah daftar informan yang akan diwawancarai:

- 1) Pimpinan Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo, untuk memperoleh data mengenai profil LKP Saraswati.
- 2) Administrasi, untuk mendapatkan data tentang proses pelatihan yang dilaksanakan.

---

<sup>35</sup> Gulo, *Metodologi Penelitian*, 1st ed. (Jakarta: Grasindo, 2002).

- 3) Mentor/ pelatih, untuk memperoleh data tentang proses pelatihan yang dilaksanakan.
- 4) Peserta atau alumni pelatihan, untuk mendapatkan informasi tentang perubahan perilaku setelah mengikuti pelatihan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan media berupa buku, catatan, didefinisikan oleh Sanafiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasi berupa rekaman atau bahan rekaman.<sup>36</sup> Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi dengan meneliti informasi pribadi responden.<sup>37</sup>

Ada dua jenis dokumen yaitu dokumen tertulis dan gambar. Dokumen yang tertulis, seperti catatan buku harian seseorang, biografi, paraturan, prinsip. Dokumen yang berupa gambar, contohnya foto, sketsa, dan dokumentasi lainnya.

Dalam penelitian ini, semua dokumen kredibilitas yang digunakan sebagai data adalah dokumentasi yang nyata. Tentu saja mengacu pada dokumen yang dimiliki oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan Sarawati Ponorogo. Hasil penelitian dari observasi

---

<sup>36</sup> Sanafiah Faesal, *Dasar Dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial* (Surabaya: Usaha Nasional, 2002).

<sup>37</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*.

dan wawancara akan lebih valid dan reliabel jika didukung dengan foto dokumentasi.<sup>38</sup>

## 5. Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, peneliti melakukan pengolahan data tersebut. Di bawah ini merupakan metode yang dipakai dalam mengolah data:

### a. *Display* (Pemaparan)

Data atau data yang diperoleh akan disajikan dengan sistem yang ada.

### b. *Reduction* (Pemilahan)

Tahap reduksi merupakan proses seleksi yang difokuskan pada penyederhanaan dan transformasi data mentah yang dihasilkan dari catatan tertulis dan temuan dari lapangan.

### c. *Conclusion* (Kesimpulan)

Kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil pemaparan dan reduksi data.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengorganisasian sekumpulan data yang diperoleh, pengorganisasian ke dalam pola,

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 239.

kategori, dan unit deskriptif sehingga dapat diidentifikasi tema dan dibuat asumsi seperti yang dikemukakan oleh data tersebut.<sup>39</sup> Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam pengolahan data antara lain reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.<sup>40</sup>

Miles dan Huberman berpendapat bahwa analisis data kualitatif bersifat interaktif dan berlanjut hingga akhir, sehingga datanya lengkap. Kegiatan analisis data yaitu pengumpulan data, penyajian data dan penyimpulan atau verifikasi kesimpulan.<sup>41</sup>

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Beberapa data mentah yang dikumpulkan dari hasil pengamatan disebut juga dengan reduksi data, wawancara dan dokumentasi rahasia, kemudian dirangkum sehingga praktis dan sekaligus dapat dipahami. Metode reduksi dalam data ini merupakan teknik analisis yang bertujuan untuk menyempurnakan data sehingga hasil akhir penelitian dapat dipastikan dan divalidasi.<sup>42</sup>

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa dengan mereduksi informasi, informasi yang dikumpulkan dari

---

<sup>39</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 248.

<sup>40</sup> S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kuantitatif* (Bandung: Tarsito, 1999).

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Alfabeta, 1998).

<sup>42</sup> Subino Hadi Subroto, *Pokok-Pokok Pengumpulan Data, Analisis Data, Penafsiran Data Dan Rekomendasi Dalam Penelitian Kualitatif* (Bandung: IKIP, 1999).



lapangan harus diringkas dan kemudian dipilih pokok-pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Miles dan Huberman berpendapat bahwa penyajian data dalam bentuk teks naratif merupakan hal yang paling penting dalam penelitian kualitatif. Proses penyajian informasi ini mengungkapkan cakupan kumpulan data yang diperoleh, sehingga lebih mudah dibaca dan dipahami. Bentuk penyajian yang paling umum untuk bahan penelitian kualitatif adalah teks naratif.<sup>43</sup>

Dalam penelitian ini tampilan data merupakan langkah kedua dari reduksi data, yang memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi di lapangan mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sarawati Ponorogo.

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 249.

### c. Kesimpulan (*Conclusion*)

Setelah menyajikan data, Miles dan Huberman mengatakan langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan. Pada kesimpulan awal masih bersifat sementara dan masih bisa berubah jika terdapat bukti yang bisa diandalkan untuk memberikan dukungan fase selanjutnya. Namun, jika kesimpulan yang ditarik pada tahap awal didasarkan pada bukti dan fakta yang logis, maka hasil yang disajikan akan menjadi kesimpulan yang dapat dipercaya.<sup>44</sup>

## 7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi pada pengujian kredibilitas berarti memverifikasi informasi dari berbagai sumber dengan aneka macam cara serta waktu.<sup>45</sup> Triangulasi yang dimaksud yaitu triangulasi dengan membandingkan dan mengecek kembali tingkat kepercayaan dari waktu ke waktu terhadap informasi dan alat yang tidak berorientasi dalam penelitian kualitatif.

Hal yang akan dilakukan peneliti ialah memakai dan membandingkan hasil wawancara serta observasi untuk mengecek validitasnya. Selain itu, peneliti juga menggunakan berbagai informan

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 273.

untuk memverifikasi keakuratan informasi yang diterima. Peneliti menggunakan wawancara dan observasi untuk memverifikasi keakuratan data, tetapi juga dokumentasi untuk mendukung validitas tersebut.

#### G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini meliputi:

##### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam pendahuluan ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

##### **Bab II : Kajian Teori**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang relevan serta digunakan dalam penelitian agar rancangan penelitian memiliki dasar yang kuat. Teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu efektivitas, kualitas, pelatihan dan pengembangan serta sumber daya manusia.

##### **Bab III : Paparan Data**

Dalam bab ini membahas tentang data yang berisi tentang gambaran dari LKP Saraswati Ponorogo serta efektivitas dari program pelatihan yang dilaksanakan di lembaga tersebut.

**Bab IV : Pembahasan/ Analisis**

Dalam bab ini membahas pokok dari penelitian yaitu mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sarawati Ponorogo.

**Bab V : Penutup**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang di dapatkan dari rumusan dan tujuan penelitian serta saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN TEORI EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

#### A. Efektivitas

##### 1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effect* yang memiliki arti berhasil, suatu pencapaian yang berhasil dan dilakukan dengan baik. Sementara itu, menurut Soejorno Soekanto efektivitas yaitu ukuran yang digunakan sebuah kelompok untuk mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Efektivitas merujuk pada hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil aktual yang dicapai. Sedangkan menurut pemikiran Lubis dan Martani, efektivitas sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil jika mampu mencapai tujuannya. Efektivitas merupakan sebuah konsep yang penting karena dapat memberikan gambaran tentang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>2</sup>

Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa efektivitas adalah tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dengan kata lain, suatu efektivitas dapat diukur dari tingkat

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, "Kamus Sosiologis," 163.

<sup>2</sup> Martini and Lubis, *Teori Organisasi* (Bandung: Ghalia Indonesia, 1987), 55.

pencapaian yang telah dilakukan oleh sebuah organisasi jika semakin tinggi persentase tujuan yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya. Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilannya tergantung pada tujuan yang ditetapkan tercapai atau tidak. Semakin terlihat hasil kegiatan dengan tujuannya, maka semakin besar tingkat efektivitasnya.<sup>3</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan program atau kebijakannya melalui berbagai cara dan metode, serta upaya pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Efektivitas dapat diukur dengan cara membandingkan rencana yang telah disusun sebelumnya dengan hasil yang sudah dicapai.<sup>4</sup>

## 2. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tindakan yang dilakukan efektif atau tidak. Menurut Martini dan Lubis, ada tiga pendekatan yaitu:<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Moh. Pabundu Tika, "*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*," vol. Cet ke-3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 129.

<sup>4</sup> Nida Faizatul and Ratna Yunita, "Efektivitas Program Bantuan Pemerintah Bagi Usaha Mikro Di Kabupaten Ponorogo," *Niqosiya: Journal of Economics and Busuness Research* 1 (July 2021): no. 02.

<sup>5</sup> Martini and Lubis, *Teori Organisasi*.



a. Pendekatan sumber

Pendekatan ini dapat mengukur efektivitas dari sisi input, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi publik dalam memperoleh sumber daya yang diperlukan. Indikator yang dapat digunakan dalam pendekatan ini adalah kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menerapkan karakteristik lingkungan dengan baik.

b. Pendekatan proses

Pendekatan ini menekankan pada aspek internal organisasi, yaitu dengan cara mengkaji efektivitas pelaksanaan program dari setiap fungsi proses internal atau mekanisme organisasi. Indikator yang digunakan yaitu prosedur layanan, infrastruktur, semangat kerjasama dan loyalitas.

c. Pendekatan sasaran

Mengukur efektivitas pendekatan ini sangat menarik, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat output yang direncanakan. Beberapa tujuan yang penting dalam kinerja organisasi yaitu efektivitas, efisiensi, produktivitas, keuntungan, pengembangan, stabilitas dan kepemimpinan.

### 3. Indikator Efektivitas

Menurut Hasibun ada tiga indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur efektivitas kerja yaitu:<sup>6</sup>

#### a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap karyawan berupa hasil kerja terhadap kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan pada saat melakukan pekerjaannya.

#### b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dihasilkan pada kondisi normal. Hal ini tercermin dari tingkat beban kerja dan kondisi yang diterima atau dialami selama kerja.

#### c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja yang telah disepakati dalam kebijakan perusahaan sedemikian rupa sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang telah disepakati.

Menurut Tangkilis, terdapat beberapa cara untuk mengukur efektivitas pelatihan yaitu sebagai berikut:<sup>7</sup>

- 1) Pencapaian tujuan
- 2) Keberhasilan sasaran

---

<sup>6</sup> Hasibun S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BPFE, 2016), 132.

<sup>7</sup> Abdurahmat, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2008), 7.

- 3) Kepuasan terhadap program
- 4) Tingkat input dan output
- 5) Pencapaian tujuan menyeluruh.

## **B. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Secara historis organisasi yang baik, adalah organisasi yang memiliki ukuran besar dengan sistem kerja yang terbirokrasi, pembelajaran bagi organisasi dikenal dalam bentuk yang disebut sebagai pelatihan. Rachmawati menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku spesifik terkait pekerjaan.<sup>8</sup>

Selain itu Nawawi menjelaskan bahwa pelatihan adalah program yang meningkatkan kemampuan bekerja secara individu, kelompok atau berdasarkan jabatan dalam organisasi/perusahaan.<sup>9</sup> Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Rachmawati Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* (Yogyakarta: Andi, 2008).

<sup>9</sup> Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press, 2006).

<sup>10</sup> Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM, 2.*

Menurut Kasmir pelatihan adalah proses pembentukan dan pembekalan karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku mereka. Dengan kata lain, pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sejalan dengan apa yang diharapkan perusahaan.<sup>11</sup> Pelatihan juga diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang disusun secara terbimbing untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan dan keterampilan secara individu.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, tujuan dari pelatihan kerja adalah membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja memperhitungkan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kehidupan bisnis baik secara internal maupun eksternal.<sup>12</sup>

## 2. Indikator Pelatihan

Terdapat beberapa indikator pelatihan menurut Mangkunegara dan Prabu yaitu:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Dr. Kasmir S.E, M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, 126.

<sup>12</sup> *Undang-Undang Ketenagakerjaan*.

<sup>13</sup> A. P. Mangkunegara and A. Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 36.

a. Materi dalam pelatihan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai.

b. Instruktur Pelatihan

Instruktur dalam pelatihan merupakan seseorang yang sudah mengikuti pelatihan atau sudah ahli dalam bidang tertentu sehingga dapat menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan secara maksimal.

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari sebuah pelatihan nantinya diharapkan agar peserta dapat meningkatkan skill, pengetahuan dan perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik.

d. Peserta yang mengikuti pelatihan

Peserta merupakan salah satu faktor yang menentukan upaya pelatihan yang dilaksanakan membawa peserta ke arah yang lebih baik dengan semangat yang tinggi.

e. Metode yang dipakai pada saat pelatihan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan apa yang telah disampaikan.

### 3. Tujuan Pelatihan

Terdapat beberapa tujuan pelatihan menurut Kasmir yaitu:

- a. Menambah pengetahuan atau informasi baru
- b. Mempertajam kemampuan karyawan
- c. Meningkatkan keterampilan
- d. Meningkatkan akuntabilitas atau rasa tanggung jawab
- e. Bertambahnya ketaatan
- f. Meningkatkan rasa percaya diri
- g. Memperdalam rasa ingin memiliki usaha
- h. Memberikan motivasi dalam kerja
- i. Menumbuhkan loyalitas
- j. Memahami lingkungan kerja
- k. Memahami budaya perusahaan
- l. Membuat kelompok kerja.<sup>14</sup>

### 4. Metode Pelatihan

Dibawah ini adalah berbagai metode pelatihan:

- a. Metode *on the job training*

Metode yang dilaksanakan baik secara resmi maupun tidak resmi selama jam kerja. Beberapa metode *on the job training*, yaitu:

---

<sup>14</sup> Dr. Kasmir S.E, M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, 130–33.



1) *Job intruction training*

Pelatihan yang ditentukan seseorang manajer/ supervisor bertindak sebagai pelatih untuk memberikan arahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) *Coaching*

Bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh supervisor di tempat kerja yang memperkenalkan pekerja sosial untuk bekerja secara informal dan sebagian besar tidak terencana.

3) *Job rotation*

Program yang dirancang secara formal untuk menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda untuk meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4) *Apprenticeship*

Pelatihan yang menggabungkan kelas tatap muka dan pelatihan lapangan setelah beberapa teori diberikan kepada peserta.

b. Metode *off the job training*, yaitu pelatihan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan. Berikut ini adalah metode yang dilakukan di luar pekerjaan:

1) *Lecture*

Ceramah yang diberikan oleh pelatih kepada peserta didik.

2) *Video presentasi*

Presentasi tentang mengetahui cara kerja yang disajikan melalui film atau video.

3) *Vestibule training atau simulation*

Pelatihan berlangsung di lokasi tempat kerja yang dilengkapi dengan peralatan tempat kerja.

4) *Role play*

Metode pelatihan dapat dilaksanakan dengan memberikan peran khusus kepada peserta didik untuk bertindak dalam situasi tertentu.

5) *Case study*

Berdasarkan studi kasus tersebut, peserta didik diminta untuk menyelesaikan kasus dengan diskusi kelompok.

6) *Laboratory training*

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dengan berbagi pengalaman, perasaan, persepsi dan perilaku di antara beberapa peserta.

### 7) *E-learning*

Proses pembelajaran menggunakan internet maupun intranet untuk mengakses materi dan sumber pembelajaran berupa *digital learnig*.

## C. Pengembangan

### 1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah persiapan individu untuk mengambil posisi yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi.<sup>15</sup> Dalam pengembangan sumber daya manusia, setiap tenaga pendidik dapat menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang telah berubah. Organisasi mengalami perubahan yang didorong oleh tuntutan masyarakat, yang memiliki konsekuensi bahwa pelatih juga harus berubah.

Menurut Singodimedjo, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dimana seseorang mulai berpindah ke posisi yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang biasanya dikaitkan dengan peningkatan kapasitas mental untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dan

---

<sup>15</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 134.

tepat.<sup>16</sup> Lee dan Bruvord berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam membimbing, mendorong dan memotivasi peningkatan atau pengembangan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam pekerjaannya untuk mencapai efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi.<sup>17</sup>

## 2. Tujuan Pengembangan

Menurut Hasibuan, tujuan dari pengembangan yaitu:<sup>18</sup>

### a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas produksi dan menentukannya dengan lebih baik.

### b. Efisiensi

Melalui pengembangan karyawan, efisiensi tenaga kerja, waktu dan bahan baku ditingkatkan dan efisiensi mesin dapat dikurangi.

### c. Pelayanan

Hal tersebut dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pelanggan perusahaan karena itu

---

<sup>16</sup> Yuyus Suryana, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta: Kencana, 2011), 144.

<sup>17</sup> Kurniawan, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar," *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* (16 Desember 2012).

<sup>18</sup> Hasibun S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70.

sangat penting bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik.

d. Moral

Moral karyawan akan lebih tinggi ketika keahlian dan keterampilan sesuai dengan tugas, membuat mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

e. *Karier*

Dengan adanya pengembangan, karir karyawan dapat tumbuh berkat pengetahuan, keterampilan dan prestasi kerja yang lebih baik.

f. Meningkatkan Konseptual Berfikir

Dengan adanya pengembangan, manager dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat.

g. Menjadikan jiwa kepemimpinan

Dengan pengembangan, maka kepemimpinan manager meningkat dan motivasi lebih terarah, sehingga pengembangan kerja lebih baik dan harmonis.

h. Konsumen

Konsumen sangat bermanfaat bagi masyarakat karena dengan adanya konsumen dapat menambah kualitas barang maupun jasa yang lebih cepat dan tepat.

i. Balas jasa

Seiring dengan peningkatan kinerja pekerja, penghargaan dalam bentuk upah, gaji, insentif dan tunjangan karyawan akan meningkat seiring dengan perkembangan.

j. Kerusakan dan Kecelakaan

Dengan perkembangan tersebut, kerusakan barang, produksi dan mesin serta kecelakaan yang terjadi pada karyawan dapat di minimalisir, sehingga dapat mengurangi beban biaya pengobatan yang dikeluarkan untuk karyawan.

3. Indikator pengembangan

Beberapa indikator pengembangan yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:<sup>19</sup>

a. Perencanaan Karir

Proses dimana individu menetapkan tujuan karir dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya.

b. Pengembangan karir

Peningkatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

---

<sup>19</sup> Mondy Weyne, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), 3.



c. Pengembangan organisasi

Proses perbaikan organisasi yang terencana dengan mengembangkan struktur, sistem dan prosesnya untuk memperbaiki efektivitas dan mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Manajemen penilaian kerja

Evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

4. Metode Pengembangan

Pengembangan adalah salah satu cara untuk meningkatkan atau mempersiapkan kinerja suatu karyawan untuk masa depan yang lebih panjang. Adapun bentuk-bentuk atau metode pengembangan:

- a. Pendidikan Formal adalah suatu kegiatan pengembangan dengan menggunakan materi yang lebih terstruktur untuk disampaikan kepada peserta didik.
- b. Ricard berpendapat bahwa pemberdayaan merupakan cara untuk memotivasi serta tanggung jawab untuk meningkatkan praktik peningkatan kinerja oleh seseorang.<sup>20</sup>

Bentuk atau metode lain yang digunakan dalam upaya meningkatkan dan mempersiapkan kinerja karyawan untuk masa depan yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam Wendy Wijaya:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 230–32.

<sup>21</sup> Wendy Wijaya, “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kecap Wie Sin Di Lombok,” *AGORA* 1 (2013): 2.

- 1) Metode pelatihan
- 2) *Understudy*
- 3) Job rotasi dan kemajuan bersama
- 4) *Coaching-counseling*

#### **D. Kualitas**

Menurut istilah, kata lain dari kualitas adalah mutu yang berarti baik atau buruk.<sup>22</sup> Menurut Gasperz kualitas merupakan totalitas fitur dan karakteristik produk yang memenuhi kebutuhan konsumen.<sup>23</sup> Edward Deming berpendapat bahwa kualitas adalah tingkat konsistensi dan keandalan yang dapat diprediksi dengan biaya terendah dan sejalan dengan pasar.<sup>24</sup> Kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik dan benar dengan mengacu pada:<sup>25</sup>

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan seseorang lebih berorientasi pada kecerdasan dan pemikiran, serta penguasaan orang tersebut terhadap pengetahuan yang luas.
- 2) Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan.

---

<sup>22</sup> Departemen Pendidikan Nasional, "Kamus Besar Bahasa Indonesia" (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 603.

<sup>23</sup> Vincent Gasperz, *Manajemen Kualitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997).

<sup>24</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 226–27.

<sup>25</sup> Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Prendamedia Group, 2015), 293.

- 3) Kemampuan (*Abilities*) yaitu keterampilan terdiri dari beberapa kompetensi pegawai, antara lain loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab.<sup>26</sup>

## E. Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah modal terpenting dari setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia roda organisasi tentu tidak akan berputar, pentingnya sumber daya manusia bukanlah kesadaran baru bagi masyarakat. Peradaban manusia muncul dari upaya mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi dan mempertahankan kebutuhan. Menurut Edi Sutrisno sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua sumber daya mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>27</sup>

Menurut Kasmir sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan manusia harus dilihat dari kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang berkomitmen. Tingkat tanggung jawab pribadi harus proposional

---

<sup>26</sup> Musarifah Ikhwan and Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 01 (July 2021), no. 02.

<sup>27</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 3.

dengan beban kerja yang ada, sehingga tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula kualitas sumber daya manusia harus memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan.<sup>28</sup>



---

<sup>28</sup> Dr. Kasmir S.E, M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, 3.

## **BAB III**

### **PAPARAN DATA**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Profil Singkat Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati**

###### **Ponorogo**

Berikut profil Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati secara umum:

- a. Nama Lembaga : Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo
- b. Nama Pimpinan : Diyono Suwito, S. Pd
- c. Alamat Lembaga : Jl Sekar Putih No.45 Desa Tonatan  
Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo
- d. NPSN : K5658286
- e. Tahun Berdiri : 2016

##### **2. Latar Belakang Berdirinya LKP Saraswati Ponorogo**

Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati merupakan salah satu lembaga kursus dan pelatihan yang terdapat di Kabupaten Ponorogo. Pada tahun 2010 lembaga ini didirikan oleh Ibu Nursinta. Awalnya berdiri dalam bentuk bimbingan belajar untuk SD, SMP, SMA sederajat.

Dalam proses pengembangannya LKP Saraswati ini bekerja sama dengan Himpunan Pengelola Lembaga Kursus Indonesia

(HIPKI). Pada tahun 2015 Ibu Nursinta mendapat undangan dari HIPKI dan mengajukan proposal tetapi belum mendapat persetujuan. Pada tahun 2016 Ibu Nursinta kembali mengajukan proposal untuk mendirikan Lembaga Kursus dan akhirnya pihak HIPKI menyetujui proposal yang telah diajukan.

Pada awalnya program lembaga ini berbentuk PKK atau Pelatihan Kecakapan Kerja kemudian pada tahun 2020 di rubah menjadi PKW (Pelatihan Kecakapan Wirausaha) hingga saat ini. Dengan adanya PKW ini diharapkan banyak pemuda yang tidak hanya bekerja saja, namun mampu menjadi wirausahawan agar dapat membantu meningkatkan perekonomian negara serta dapat membuka lapangan pekerjaan baru kepada masyarakat yang membutuhkan.

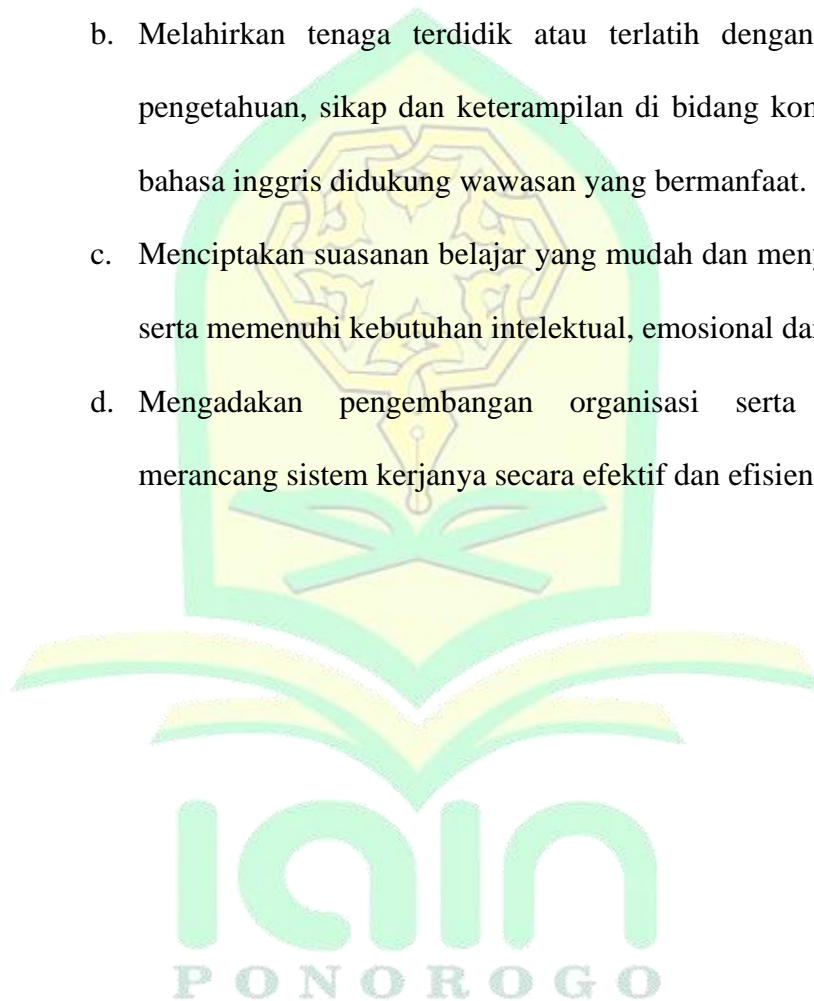
Di zaman era digital yang sangat berkembang dengan pesat dan kebutuhan akan desain grafis sangat di butuhkan oleh masyarakat sehingga Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati ini memiliki fokus dalam bidang desain grafis. Desain grafis sangat dibutuhkan seperti pembuatan logo, pamflet, banner, media pemasaran produk, dan masih banyak lainnya. Lembaga ini juga mengajarkan bagaimana sistem percetakan seperti membuat gelas mug, gantungan kunci, membuat undangan, dan lainnya. Dengan adanya lembaga ini peserta diharapkan mampu memiliki



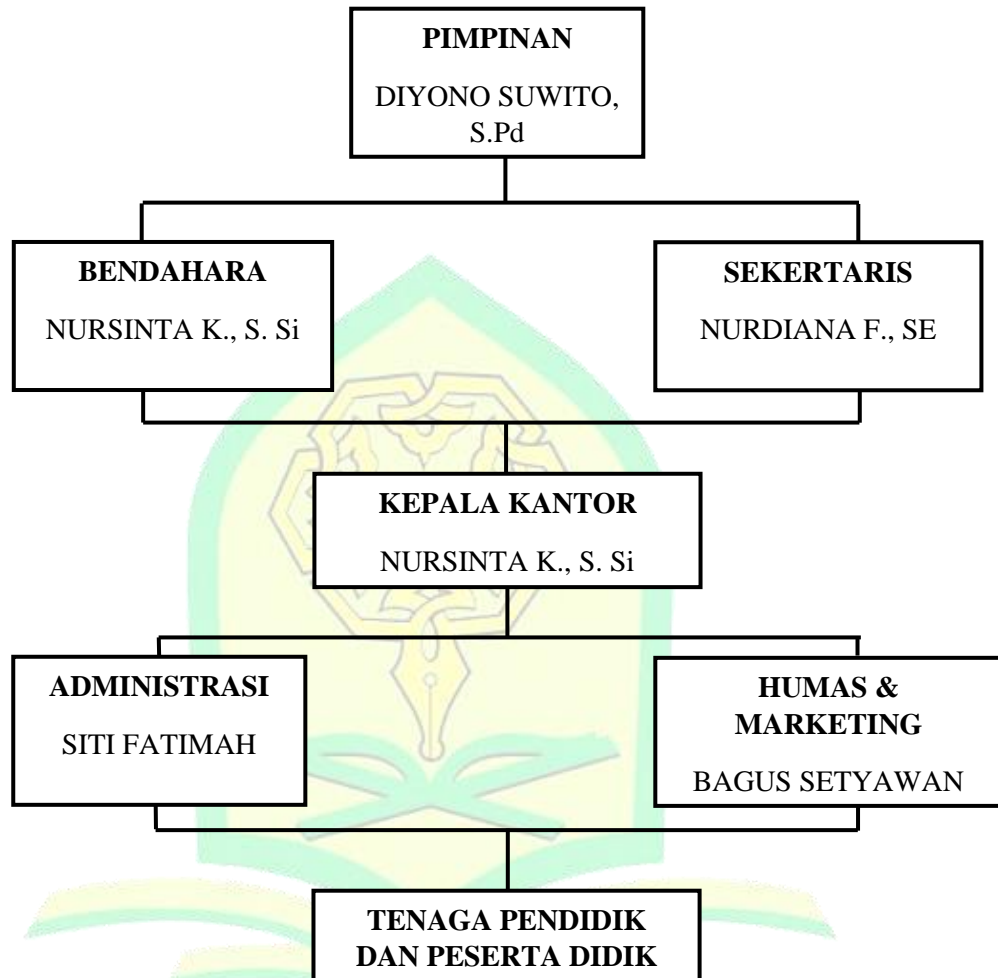
keterampilan dalam bidang percetakan yang dapat dikembangkan sendiri hingga menjadi wirausahawan.

### **3. Tujuan LKP Saraswati Ponorogo**

- a. Menyediakan tempat kursus dan bahasa inggris berstandar pendidikan nasional.
- b. Melahirkan tenaga terdidik atau terlatih dengan memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan di bidang komputer dan bahasa inggris didukung wawasan yang bermanfaat.
- c. Menciptakan suasana belajar yang mudah dan menyenangkan serta memenuhi kebutuhan intelektual, emosional dan spiritual.
- d. Mengadakan pengembangan organisasi serta sekaligus merancang sistem kerjanya secara efektif dan efisien.



#### 4. Struktur Organisasi LKP Saraswati



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati

Sumber: Wawancara Pimpinan LKP Saraswati

#### 5. Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo

Sejak tahun 2020 LKP Saraswati menggunakan program kecakapan wirausaha. Anak muda berusia produktif yaitu maksimal umur 25 tahun yang tidak bekerja atau tidak sekolah menjadi sasaran dalam program ini. LKP Saraswati merupakan salah satu lembaga pelatihan yang menggunakan program kecakapan wirausaha.

Harapannya tidak hanya bekerja atau memiliki keterampilan saja namun juga kemampuan serta dibimbing menjadi wirausahawan.

LKP Saraswati memberikan kursus pelatihan dalam bidang desain grafis agar peserta dapat menjadi wirausahawan dan memiliki keterampilan di bidang desain. Beberapa program yang dilakukan oleh LKP Saraswati yaitu sebagai berikut:

- a. Pelatihan desain grafis dengan menggunakan aplikasi coreldraw. Aplikasi ini di gunakan untuk membuat segala jenis desain seperti vektor, flayer, logo, banner, dan lain-lain. Peserta diajarkan menggunakan aplikasi coredraw mulai dari dasar-dasarnya hingga peserta menjadi tau lebih dalam tentang penggunaan aplikasi coreldraw.
- b. Pemberian motivasi dari instruktur tamu dengan mengundang pemilik usaha percetakan dan menjelaskan alur jalan yang dihadapi oleh wirausahawan yang bergerak di bidang desain grafis dan percetakan.
- c. Pengawasan atau monitoring keaktifan dari peserta pelatihan. Pihak lembaga melakukan pengecekan hasil desain serta memberikan tugas untuk mengetes kemampuan serta keterampilan yang sudah didapatkan.
- d. Pelatihan pengecekan komersial. Peserta diajarkan tentang bagaimana cara membuat gantungan kunci, kartu nama, membuat gambar di gelas mug, stiker dan lain-lain. Hal ini dilakukan untuk melatih peserta agar mampu membuka usaha dengan kemampuannya.
- e. Mentoring usaha peserta. Setelah mengikuti pelatihan, LKP Saraswati melakukan pengawasan atau mentoring kepada peserta untuk memastikan bahwa usaha mereka berjalan dengan baik.

## **B. Data**

### **1. Pelaksanaan Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati**

#### **Ponorogo**

Dalam tahapan pelaksanaan program pelatihan yang dilaksanakan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan. Aspek dalam pelaksanaan program pelatihan meliputi materi, instruktur, tujuan, peserta, metode pelatihan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Prabu.<sup>1</sup>

#### **a. Materi Pelatihan**

Materi merupakan salah satu unsur keberhasilan suatu pelatihan diadakan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai. Materi yang diberikan oleh LKP Saraswati kepada peserta pelatihan sudah sesuai dengan ketentuannya yaitu 20% untuk materi dan 80% materi praktik. Sebagaimana yang dituturkan oleh Bapak Diyono selaku pimpinan LKP Saraswati:

“Jadi untuk materi yang disampaikan oleh mentor kepada peserta hanya 20% dibandingkan dengan praktiknya. Materi yang disampaikan berupa materi dasar tentang aplikasi coreldraw yang mana dapat digunakan untuk membuat

---

<sup>1</sup> A. P. Mangkunegara and A. Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, 36.

berbagai macam desain seperti logo, vektor dan lain sebagainya. Dengan adanya pelatihan desain ini diharapkan peserta nanti dapat terserap tenaga kerjanya di perusahaan atau lembaga yang membutuhkan spesifikasi dalam bidang desain.”<sup>2</sup>

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Siti mengatakan:

“Karena pelatihan ini fokus dalam bidang mendesain, jadi materi yang disampaikan tentunya berkaitan dengan dasar-dasar desain dan juga ada penugasan untuk membuat desain karya sendiri agar peserta mampu mempraktikkan materi yang sudah didapat”<sup>3</sup>

Selanjutnya wawancara dengan Rohmatul mengatakan:

"Materi yang saya sampaikan adalah materi dasar mendesain dan juga ada beberapa materi terkait tips-tips untuk menjadi wirausahawan serta lebih banyak praktiknya seperti membuat ganci, membuat kartu nama, membuat mug dan lain-lain untuk melatih keterampilan dari pesertanya juga. Pada saat materi telah disampaikan saya juga langsung memberikan tugas untuk membuat desain secara dasar agar apa yang di dapat peserta tidak hanya lewat saja, namun juga bisa langsung di praktikkan”<sup>4</sup>

Lalu wawancara dengan peserta Thoriq sebagai berikut:

“Iya materi yang disampaikan tentunya berkaitan dengan cara mendesain. Awalnya saya juga belum tahu secara mendetail bagaimana cara membuat logo ataupun lainnya yang menggunakan jasa desain, setelah mengikuti pelatihan ini saya dibimbing oleh mentor agar bisa membuat logo

---

<sup>2</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>3</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>4</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

sendiri. Materi yang disampaikan juga mudah dipahami serta dapat dipraktikkan secara langsung.”<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa materi yang disampaikan 20% untuk teori dan sisanya untuk praktik. Materi yang disampaikan berupa dasar mendesain serta tips untuk menjadi wirausahawan agar peserta dapat mengembangkannya di dunia kerja serta dapat menyejahterakan hidup keluarga dan dirinya. Materi yang disampaikanpun mudah dipahami peserta karena setelah pemberian materi ada penugasan yang diberikan oleh mentor kepada peserta sehingga materi ini dapat menambah pengetahuan peserta.

b. Instruktur Pelatihan

Instruktur dalam pelatihan merupakan seseorang yang sudah mengikuti pelatihan atau sudah ahli dalam bidang tertentu sehingga dapat menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan secara maksimal. Instruktur LKP Saraswati merupakan seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam bidang tertentu untuk membantu peserta secara sukarela dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Seperti yang dituturkan oleh Bapak Diyono:

“Instruktur yang dipilih dalam program pelatihan di LKP Saraswati ini merupakan alumni peserta pelatihan beberapa

---

<sup>5</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.



tahun yang lalu yang dipilih dan ahli pada bidangnya sehingga peserta pelatihan akan lebih terarah dalam memahami desain grafis serta dapat memberikan bimbingan kepada peserta agar dapat meningkatkan kualitasnya.”<sup>6</sup>

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Siti mengatakan:

“Kemampuan yang dimiliki instruktur sangat bagus karena instruktur merupakan alumni peserta pelatihan beberapa tahun yang lalu sehingga tentor memiliki kemampuan yang bagus dalam bidang desain grafis dan dapat memberikan arahan serta bimbingan kepada peserta sehingga peserta mudah memahaminya”<sup>7</sup>

Lalu wawancara dengan Sa'id mengatakan: “Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi sudah bagus. Instruktur juga selalu membimbing peserta apabila peserta belum memahami apa yang disampaikan.”<sup>8</sup>

Lalu wawancara dengan Thoriq mengatakan: “Instruktur memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi, seperti ramah, bertanggungjawab, memberikan arahan kepada peserta sehingga peserta mudah memahami apa yang disampaikan”.<sup>9</sup>

Dari apa yang disampaikan oleh beberapa informan diatas dapt disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki instruktur sangat bagus. Hal tersebut disebabkan karena instruktur

---

<sup>6</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>7</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>8</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>9</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

merupakan alumni pilihan dari LKP Saraswati sendiri. Dengan adanya kemampuan instruktur yang bagus dapat memberikan arahan serta bimbingan kepada peserta sehingga peserta mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

c. Peserta Pelatihan

Keterlibatan peserta juga merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan suatu program pelatihan dilaksanakan. Peserta merupakan salah satu faktor yang menentukan upaya pelatihan yang dilaksanakan membawa peserta ke arah yang lebih baik dengan semangat yang tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Diyono mengatakan:

“Peserta yang mengikuti pelatihan berjumlah 20 orang, tidak bisa lebih dan tidak bisa kurang sebab jumlah peserta yang di ajukan di dalam proposal berjumlah 20 orang setiap tahunnya. Jumlah kelulusan peserta LKP Saraswati pada tahun 2020 20 orang, kemudian pada tahun 2021 berjumlah 16 orang dan pada tahun 2022 berjumlah 20 peserta sesuai target. Peserta juga memiliki antusias dan semangat yang tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan.”<sup>10</sup>

Kemudian wawancara selanjutnya dengan Ibu Siti, yaitu sebagai berikut: “Peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya berjumlah 20 orang sesuai dengan target. Tetapi ada beberapa yang berhenti di tengah jalan sehingga jumlah kelulusannya tidak mencapai target. Peserta yang berhenti

---

<sup>10</sup> Diyono S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

disebabkan karena jam pelatihan berbenturan dengan jam kerjanya atau kesibukan lainnya.”<sup>11</sup>

Pendapat lain disampaikan oleh Rohmatul yaitu sebagai berikut: “Peserta dari tahun ke tahun antusiasnya meningkat secara signifikan dan setiap angkatan memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan”.<sup>12</sup>

Lalu wawancara dengan Sa'id mengatakan: “Teman saya satu angkatan turut berpartisipasi aktif dan semangat dalam mengikuti pelatihan dan ketika instruktur memberikan materi selalu memperhatikan”.<sup>13</sup>

Thoriq juga berpendapat terkait peserta pelatihan yaitu: “Tidak semua peserta pelatihan memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan karena beberapa peserta ada yang hanya ikut-ikutan saja tidak didasari dengan niat”<sup>14</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan berjumlah 20 peserta. Dari jumlah tersebut setiap tahunnya memiliki angka kelulusan yang berbeda. Tidak semua memiliki semangat dan antusias yang tinggi. Hal itu disebabkan karena terdapat beberapa peserta yang

---

<sup>11</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>12</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>13</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>14</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

hanya ikut-ikutan saja. Ada juga peserta yang memiliki jadwal kerja bersamaan dengan pelatihan sehingga tidak dapat mengikuti pelatihan.

d. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari sebuah pelatihan nantinya diharapkan agar peserta dapat meningkatkan skill, pengetahuan dan perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik. Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati juga memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan programnya. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Diyono selaku pimpinan LKP Saraswati Ponorogo terkait tujuan dan sasaran dari program pelatihan ini:

“Sasaran dilaksankannya program pelatihan ini yaitu untuk memfasilitasi masyarakat khususnya anak muda berusia produktif yang tidak sekolah atau sudah lulus sekolah namun tidak melanjutkan pendidikannya lagi dengan tujuan peserta itu dapat memiliki keterampilan dalam bidang desain grafis seperti desain membuat banner, gelas mug, kartu nama dan dapat mengembangkannya di dunia percetakan serta dapat mencerdaskan kehidupan anak bangsa lewat program pelatihan.

Bapak Diyono juga menambahkan:

“Harapannya nanti setelah mengikui pelatihan peserta dapat memiliki keterampilan dibidang desain grafis dan dapat mengembangkannya di dunia percetakan hingga peserta mampu menjadi wirausahawan yang dapat menyejahterakan keluarga atau diri sendiri seperti halnya salah satu peserta yang mampu mendirikan usaha sendiri yaitu Page Desain dan mampu memiliki penghasilan sendiri.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Diyono S. Pd, Wawancara, 18 April 2023

Dari apa yang telah disampaikan oleh Bapak Diyono selaku pimpinan LKP Sarawati tujuan diadakannya pelatihan tersebut memfasilitasi masyarakat khususnya anak muda berusia produktif yang tidak sekolah atau sudah lulus sekolah namun tidak melanjutkan pendidikannya lagi dengan tujuan peserta itu dapat memiliki keterampilan dalam bidang desain grafis seperti desain membuat banner, gelas mug, kartu nama dan dapat mengembangkannya di dunia percetakan serta dapat mencerdaskan kehidupan anak bangsa lewat program pelatihan.

e. Metode yang Dipakai Dalam Pelatihan

1) *Metode On The Job Training*

*Metode on the job training* merupakan metode yang dilakukan baik secara resmi atau tidak resmi selama jam kerja. Para peserta ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sesungguhnya dengan bimbingan dari orang yang berpengalaman atau terlatih. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Diyono:

“Pelatihan ini dilaksanakan langsung di dalam ruangan dengan bantuan LCD yang digunakan oleh mentor untuk memberikan arahan atau bimbingan kepada peserta pelatihan. Setelah pemberian materi juga ada penugasan langsung yang diberikan kepada peserta dan peserta juga dapat bertanya langsung apabila masih belum mengerti”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

Wawancara selanjutnya dengan Ibu Siti mengatakan:  
“Metode pelatihan ini peserta mengikuti instruksi dari mentor yang berpengalaman untuk mendapatkan materi tentang desain. Dalam metode ini peserta juga harus magang di tempat kerja yang sudah bekerjasama dengan LKP Saraswati ini.”<sup>17</sup>

Lalu wawancara dengan Rohmatul mengatakan:

“Metode pelatihan *on the job training* ini yaitu setelah pelatihan selesai ada satu minggu yang digunakan untuk magang. Tujuan magang ini agar peserta mendapat pengalaman serta dapat meningkatkan keterampilan yang diperoleh dari karyawan sebuah perusahaan”.<sup>18</sup>

Lalu wawancara dengan Sa'id mengatakan:

“Pelatihan ini dilakukan di dalam ruangan dengan selama satu bulan, dua minggu materi sisanya untuk praktik dan ada magangnya juga. Semua peserta di haruskan mengikuti magang selama satu minggu di perusahaan dalam bidang percetakan.”<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan ini menggunakan *metode on the job training*. Instruktur memberikan instruksi kepada peserta terkait bagaimana cara mendesain dan mempraktikannya. Selama satu minggu

---

<sup>17</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>18</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>19</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.



peserta juga mengikuti program magang untuk mendapatkan pengalaman dari dunia kerja. Dunia kerja yang di ambil merupakan sebuah perusahaan di bidang percetakan yang sudah bekerjasama dengan LKP Saraswati

## **2. Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di LKP Saraswati**

Untuk mengetahui efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu yang dikemukakan oleh Hasibun dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”.<sup>20</sup> Berikut data hasil wawancara:

- a. Data tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dari segi kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap karyawan berupa hasil kerja terhadap kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan pada saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Diyono selaku pimpinan LKP Saraswati terkait kualitas peserta mengatakan:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Hasibun S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 132.

<sup>21</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

“Ya setelah mengikuti pelatihan tentunya dapat menambah kualitas dari peserta sebab peserta mengikuti kegiatan pelatihan dan diberikan materi terkait hal-hal yang belum pernah mereka dapatkan seperti mendesain, membuat kartu nama, membuat mug, serta bagaimana menjadi wirausaha yang baik.”

Ibu Siti selaku admin mengatakan:

“Peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan prosedur yang sudah ada seperti halnya ketika materi telah tersampaikan peserta selalu diberikan tugas oleh mentornya. Dengan adanya penugasan ini peserta dapat memiliki sikap kerapian, teliti terkait hasil dari sebuah tugas tersebut”.<sup>22</sup>

Pendapat lain dikemukakan oleh Rohmatul adalah sebagai berikut: “Peserta setelah mengikuti pelatihan kualitasnya menambah mulai dari kerapiannya, ketertiban dan memiliki ketelitian yang kuat ketika mendapat tugas langsung oleh mentornya”.<sup>23</sup>

Lalu wawancara dengan Sa'id mengatakan:

“Untuk kualitas sudah meningkat, seperti yang saya alami sendiri awalnya saya tidak terbiasa memakai aplikasi coreldraw untuk mendesain, setelah mengikuti pelatihan saya memiliki keterampilan bahkan dalam mendesain juga harus memiliki ketelitian dan kerapian pada setiap gambar desainnya.”<sup>24</sup>

Lalu wawancara dengan Thoriq mengatakan: “Dengan adanya pelatihan ini kualitas menjadi bertambah, meskipun

---

<sup>22</sup> iti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>23</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>24</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

dengan banyak tugas yang diberikan oleh mentor. Dengan banyak tugas yang diberikan peserta selalu teliti dan rapi dalam setiap garis desainnya.”<sup>25</sup>

Dalam hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kualitas peserta LKP Saraswati menjadi meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari volume atau banyaknya tugas yang diberikan oleh mentor dan tidak mengabaikan ketelitian serta kerapian dalam desainnya. Dalam mendesain sangat diperlukan ketelitian dan kerapian agar hasil desain yang dibuat menjadi lebih bagus dan dapat menarik serta memiliki nilai yang terkandung dalam sebuah karya desain.

- b. Data tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dari segi kuantitas kerja

Kuantitas Kerja merupakan jumlah kerja yang dihasilkan pada kondisi normal. Kuantitas kerja dapat dilihat dari tingkat beban kerja serta kondisi yang diterima atau dialami selama kerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Diyono mengatakan: “Jika dilihat dari kuantitasnya peserta pelatihan sudah mampu mencapai hasil kerja sesuai tujuan yaitu peserta

---

<sup>25</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tanggung jawab”<sup>26</sup>

Pendapat lain disampaikan oleh Ibu Siti yaitu sebagai berikut: “Setelah penyampaian materi, peserta di tuntut untuk mengikuti praktiknya agar nanti peserta dapat meningkatkan keterampilan dalam bidang desain serta dapat mengembangkannya di bidang percetakan”.<sup>27</sup>

Wawancara selanjutnya dengan Rohmatul mengatakan:

"Peserta yang dibentuk menjadi beberapa kelompok juga diberikan tugas kelompok sesuai dengan keinginan kelompok tersebut untuk membuat sebuah usaha kecil dan apabila peserta belum mengerti peserta akan selalu mendapat bimbingan dari LKP tersebut. Pekerjaan tersebut akan terasa ringan jika peserta mampu mengerjakan bersama-sama”<sup>28</sup>

Lalu wawancara dengan Sa'id mengatakan:

“Dilihat dari kuantitasnya peserta sudah mampu mencapai hasil kerja yang baik. Setelah mengikuti pelatihan peserta sudah dapat membuat sebuah karya desain sendiri. Peserta juga selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh instruktur untuk melihat tingkat pemahaman yang di tangkap peserta ketika materi diberikan.”<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara.

<sup>27</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>28</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>29</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

Lalu wawancara dengan Thoriq mengatakan:

“Dengan adanya pelatihan ini peserta sudah dapat meningkatkan kuantitasnya sesuai dengan bidang pelatihan yang dilaksanakan oleh LKP Saraswati. Peserta mampu mendesain dan mampu mengembangkannya sendiri dengan menerima pesanan dari orang lain.”<sup>30</sup>

Dalam hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kuantitas peserta sangat baik karena peserta mampu mencapai tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan. Peserta mampu membuat sebuah karya desain sendiri dengan penuh tanggung jawab.

- c. Data tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dari segi pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu merupakan penggunaan waktu kerja yang telah disepakati dalam kebijakan lembaga sedemikian rupa sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang telah disepakati.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Diyono mengatakan bahwa: “Pada awal pelatihan peserta sudah mendapat arahan bahwa peserta tidak boleh berhenti di tengah jalan karena sudah ada perjanjian, apabila berhenti ditengah jalan peserta harus mengembalikan perjanjiannya.”<sup>31</sup>

Wawancara selanjutnya dengan Ibu Siti mengatakan:

“Pelatihan ini dilaksanakan selama satu bulan tetapi ada peserta

---

<sup>30</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

<sup>31</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

yang tidak sampai satu bulan. Mungkin karena niatnya kurang sehingga peserta lebih memilih untuk berhenti dan tidak melanjutkan pelatihannya. Hal tersebut membuat angka kelulusannya tidak sesuai dengan target”<sup>32</sup>

Lalu wawancara dengan Rohmatul mengatakan:

“Tidak semua peserta yang mendaftar pelatihan itu mengikuti sampai akhir. Ada beberapa peserta yang hanya mengikuti pelatihan setengah waktu saja, ada juga yang baru masuk beberapa hari sudah tidak mengikuti pelatihan lagi. Peserta yang mengikuti pelatihan ada yang sudah bekerja sehingga dalam manajemen waktunya kurang. Sehingga harus memilih salah satunya”<sup>33</sup>

Wawancara selanjutnya kepada salah satu peserta yaitu kepada Sa'id yang mengatakan bahwa:<sup>34</sup>

“Ya peserta yang mengikuti pelatihan harus selesai sampai akhir, namun pada kenyataannya masih ada peserta yang tidak menyelesaikan pelatihannya sampai selesai. Hal tersebut dapat disebabkan karena faktor niat. Kalau tidak niat ya pasti tidak sungguh-sungguh dalam kegiatannya. Padahal pelatihan hanya berjalan kurang lebih satu bulan saja.”

Lalu wawancara dengan Thoriq mengatakan: “Menurut saya tidak semua peserta mengikuti pelatihan hingga akhir, karena teman satu angkatan ada yang keluar begitu saja.

---

<sup>32</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>33</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>34</sup> a'id, Wawancara, 18 April 2023.



Mungkin karena ikut-ikutan teman sehingga tidak ada niat yang tertanam dalam dirinya”<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan dalam pelatihan ini kurang efektif sebab dalam pelaksanaan pelatihan ini masih ada peserta yang tidak mengikuti sampai akhir sedangkan di awal pelatihan sudah ada perjanjian/MOU. Peserta yang tidak mengikuti pelatihan hingga akhir dapat disebabkan karena niat kemudian manajemen waktu dari peserta sendiri. Hal tersebut menyebabkan angka kelulusan tidak sesuai target setiap tahunnya. Peserta yang tidak mengikuti pelatihan sampai akhir atau tidak mematuhi kebijakan yang sudah ada harus mengembalikan perjanjian kepada Pimpinan LKP Saraswati.

### **3. Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di LKP Saraswati**

Dampak program pelatihan dapat dilihat dari teori yang dijelaskan dalam buku Hadis Ekonomi: Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi oleh Idris. Ada tiga acuan yang dikemukakan oleh Idris untuk melihat kualitas sumber daya manusia.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

<sup>36</sup> *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, 293.

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan seseorang lebih cenderung pada kecerdasan dan pemikiran, serta penguasaan orang terhadap pengetahuan yang luas. Pengetahuan peserta LKP Saraswati sudah dapat dikatakan meningkat hal itu dapat dibuktikan dengan jumlah kelulusannya sesuai dengan target meskipun hanya berapa persen yang tidak lulus. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Diyono mengatakan:

“Dari segi pengetahuan peserta sudah meningkat karena dalam pelatihan instruktur memberikan teori yang mana sebelumnya peserta belum pernah memperoleh teori tersebut sehingga pada saat praktik peserta sudah mengerti dan dapat mengaplikasikannya dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh instruktur.”<sup>37</sup>

Wawancara selanjutnya dengan Ibu Siti yang mengatakan:

“Pengetahuan yang didapatkan peserta itu banyak sekali seperti kewirausahaan, jadi di LKP Saraswati mengajarkan peserta bagaimana cara mendesain dan bagaimana cara mempraktikannya secara langsung, seperti membuat banner, membuat gantungan kunci, membuat mug, dan masih banyak lainnya di bidang percetakan. Sehingga dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan peserta.”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>38</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

Wawancara lain dengan Rohmatul selaku mentor, mengatakan: “Untuk pengetahuan peserta sudah meningkat, peserta sudah dapat mengetahui dan memahami dasar-dasar desain sehingga peserta mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab.”<sup>39</sup>

Sa'id sebagai peserta juga mengatakan:

“Pengetahuan saya menjadi bertambah, seperti yang saya alami sendiri awalnya saya tidak mengerti aplikasi *coreldraw* yang digunakan untuk mendesain, setelah mengikuti pelatihan di LKP ini saya menjadi mengerti dan belajar secara mendasar mulai dari tools yang ada pada aplikasi tersebut hingga saya bisa mendesain sebuah karya dengan baik.”<sup>40</sup>

Thoriq juga mengatakan: “Banyak hal yang belum pernah saya dapatkan sebelumnya seperti menjadi wirausaha, jadi di LKP Saraswati ini tidak hanya diberikan materi mendesain tetapi juga praktiknya.”<sup>41</sup>

Dari beberapa wawancara peneliti dengan narasumber terkait dengan hasil pelatihan di LKP Saraswati dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki peserta menjadi bertambah, dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu dan bisa mempraktikannya. Dalam LKP ini peserta tidak hanya

---

<sup>39</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>40</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>41</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

mendapat teori saja, tetapi peserta juga diajarkan bagaimana cara mempraktikkannya.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan dapat dilihat penguasaan teknis serta mengaplikasikannya dalam bidang tertentu yang dimiliki oleh peserta. Dalam LKP Saraswati materi yang disampaikan sebanyak 20% persen daripada praktiknya. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan di LKP Saraswati. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Diyono terkait keterampilan yaitu: “Dari segi keterampilan sudah meningkat. Hal tersebut bisa disebabkan karena pelatihan yang dilaksanakan lebih banyak praktiknya daripada teori. Dengan adanya keterampilan peserta yang meningkat, diharapkan nanti dapat terserap dalam dunia kerja.”<sup>42</sup>

Wawancara selanjutnya dengan Ibu Siti yang mengatakan: “Dari yang saya lihat itu keterampilan peserta sudah meningkat. Dalam pelatihan ini masih awalnya masih ada peserta yang belum bisa mengoperasikan komputer atau laptop, setelah mengikuti pelatihan peserta tersebut dapat mengoperasikan sedikit demi sedikit. Akan tetapi masih ada peserta yang

---

<sup>42</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

keterampilannya masih belum bagus sebab peserta tersebut sering tidak mengikuti pelatiha.”<sup>43</sup>

Lalu wawancara selanjutnya dengan Rohmatul mengatakan:

“Keterampilan peserta meningkat, karena dalam pelatihan ini peserta diberikan arahan serta bimbingan terkait desain bahkan peserta juga di ajari bagaimana cara membuat mug, membuat kartu nama, undangan, membuat gantungan kunci dan masih banyak lainnya. Namun ada beberapa peserta yang keterampilannya belum bagus karena sering tidak masuk.”<sup>44</sup>

Salah satu peserta yaitu Sa'id mengatakan: “Dari segi keterampilan atau *skill* yang saya rasakan sudah meningkat.

Karena saya dulu berasal dari SMA yang lebih mengutamakan akademik daripada keterampilan.”<sup>45</sup>

Thoriq juga berpendapat: “Keterampilan atau *skill* disini pastinya dapat meningkat. Sebab dalam pelatihan ini harapannya setelah lulus dapat diterima kerja sesuai kebutuhan dunia kerja.”<sup>46</sup>

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan peserta. Akan tetapi beberapa peserta belum memiliki keterampilan yang bagus karena sering

---

<sup>43</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>44</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>45</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>46</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

tidak mengikuti pelatihan. Dengan adanya keterampilan tersebut harapannya nanti peserta mampu mengembangkan atau menerapkannya di dunia kerja.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan atau *abilities* merupakan kemampuan seseorang yang dapat dilihat dari loyalitas, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Diyono selaku Pimpinan LKP Saraswati mengatakan: “Kemampuan yang dimiliki peserta sudah bagus. Dilihat dari tugas yang diberikan peserta sudah mampu mengerjakan dengan penuh tanggungjawab.”<sup>47</sup>

Wawancara lain dengan Ibu Siti yang mengatakan: “Untuk kemampuan dari peserta sudah meningkat, peserta juga selalu mengikuti pelatihan dari akhir hingga selesai”<sup>48</sup>

Selanjutnya wawancara dengan rohmatul yang mengatakan: “Dilihat dari tugas yang diberikan itu peserta sudah memiliki kemampuan yang baik. Disiplin mulai ketepatan

---

<sup>47</sup> Diyono Suwito S. Pd, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>48</sup> Siti, Wawancara, 18 April 2023.



waktu yang diberikan, bisa bekerjasama dengan teman yang lainnya.”<sup>49</sup>

Lalu pendapat lain oleh Sa'id yang mengatakan: “Kemampuan yang saya rasakan sudah baik, karena peserta di tuntut untuk selalu disiplin dalam mengikuti pelatihan.”<sup>50</sup>

Wawancara lain dilakukan dengan Thoriq yaitu: “Dari kemampuan yang saya rasakan baik, mentor selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pesertanya. Sehingga tugas yang diberikan itu tidak membebani dan peserta dapat menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan.”<sup>51</sup>

Dari hasil beberapa wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta. Kemampuan peserta dapat dilihat dari bagaimana peserta mengikuti pelatihan mulai dari kedisiplinannya, kerja sama dengan teman yang lain serta tanggungjawab dalam tugas yang diberikan.

---

<sup>49</sup> Rohmatul, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>50</sup> Sa'id, Wawancara, 18 April 2023.

<sup>51</sup> Thoriq, Wawancara, 19 April 2023.

## BAB IV

### PEMBAHASAN/ANALISIS

#### A. Pelaksanaan Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo

Di dalam pelaksanaan program pelatihan ini tentunya tidak lepas dari materi, kemampuan yang dimiliki pelatih, tujuan yang ada dalam pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan serta metode yang digunakan. Hal tersebut sesuai dengan indikator yang pelatihan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Prabu dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja SDM*.<sup>1</sup> Berikut adalah analisis dari hasil wawancara atau observasi yang sudah peneliti dapatkan:

##### 1. Materi dalam Pelatihan

Materi merupakan salah satu unsur keberhasilan suatu pelatihan diadakan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai. Hasil dari pengamatan dan temuan selama penelitian materi yang berikan oleh instruktur LKP Saraswati kepada peserta pelatihan yaitu 20% untuk materi dan 80% materi praktik.

Materi yang disampaikan berupa dasar-dasar desain serta cara untuk menjadi wirausahawan yang dapat dikembangkan untuk menyejahterakan kehidupan pribadi maupun orang lain. Materi yang

---

<sup>1</sup> A. P. Mangkunegara and A. Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, 36.

disampaikan peserta mudah dipahami karena setelah materi akan ada penugasan untuk mengasah pengetahuan serta keterampilan peserta.

Berdasarkan analisis fakta dan teori materi pelatihan LKP Saraswati Ponorogo sudah sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang diadakan. Tujuan pelatihan LKP Saraswati ini harapannya peserta memiliki keterampilan sesuai dengan bidang yang diadakan oleh lembaga ini sehingga tenaga kerjanya dapat terserap di dunia kerja dengan persaingan yang ketat. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang mana teori yang disampaikan 30% sedangkan praktiknya 70%. Namun dengan bobot nilai praktik yang tinggi dapat meningkatkan keterampilan peserta.<sup>2</sup>

## 2. Instruktur Pelatihan

Instruktur dalam pelatihan merupakan seseorang yang sudah mengikuti pelatihan atau sudah ahli dalam bidang tertentu sehingga dapat menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa instruktur LKP Saraswati merupakan alumni peserta yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam bidang tertentu untuk membantu peserta secara sukarela dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Berdasarkan analisis fakta dan teori instruktur di LKP Saraswati sudah memiliki keahlian dan menguasai

---

<sup>2</sup> Siti Mutiah, Andri Soemitra, and Sugianto, "Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas Dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam," 1496–1506.

materi dalam bidang desain grafis yang mana akan disampaikan kepada peserta pelatihan agar dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari peserta itu sendiri.

### 3. Peserta yang mengikuti pelatihan

Peserta merupakan salah satu faktor yang menentukan upaya pelatihan yang dilaksanakan membawa peserta ke arah yang lebih baik dengan semangat yang tinggi. Berdasarkan teori dan fakta, peserta LKP Saraswati memiliki semangat yang cukup dalam mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan berjumlah 20 peserta sesuai dengan target. Dari jumlah tersebut setiap tahunnya memiliki angka kelulusan yang berbeda. Tidak semua memiliki semangat dan antusias yang tinggi. Hal itu disebabkan karena terdapat beberapa peserta yang hanya ikut-ikutan saja. Ada juga peserta yang memiliki jadwal kerja bersamaan dengan pelatihan sehingga tidak dapat mengikuti pelatihan.

### 4. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari sebuah pelatihan nantinya diharapkan agar peserta dapat meningkatkan skill, pengetahuan dan perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik. Berdasarkan teori dan fakta tujuan dari pelatihan yang diadakan oleh LKP Saraswati ini yaitu memfasilitasi masyarakat khususnya anak muda berusia produktif yang tidak sekolah atau sudah lulus sekolah namun tidak melanjutkan pendidikannya lagi

dengan tujuan peserta itu dapat memiliki keterampilan dalam bidang desain grafis seperti desain membuat banner, gelas mug, kartu nama dan dapat mengembangkannya di dunia percetakan serta dapat mencerdaskan kehidupan anak bangsa lewat program pelatihan.

#### 5. Metode dalam pelatihan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan apa yang telah disampaikan. *Metode on the job training* merupakan metode yang dilakukan baik secara resmi atau tidak resmi selama jam kerja. Para peserta ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sesungguhnya dengan bimbingan dari orang yang berpengalaman atau terlatih.

Berdasarkan teori dan fakta instruktur LKP Saraswati Ponorogo memberikan instruksi kepada peserta terkait bagaimana cara mendesain dan mempraktikannya. Selama satu minggu peserta juga mengikuti program magang untuk mendapatkan pengalaman dari dunia kerja. Dunia kerja yang di ambil merupakan sebuah perusahaan di bidang percetakan yang sudah bekerjasama dengan LKP Saraswati

#### B. Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati

Menurut pemikiran Lubis dan Martani, efektivitas sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil jika mampu mencapai tujuannya. Efektivitas

merupakan sebuah konsep yang penting karena dapat memberikan gambaran tentang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam mengukur efektivitas, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibun yaitu sebagai berikut:<sup>3</sup>

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan sikap peserta berupa hasil kerja terhadap kerapian, ketelitian, dan terkait hasil yang tidak mengabaikan volume pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan teori dan fakta, kualitas peserta LKP Saraswati sudah mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari volume atau banyaknya tugas yang diberikan oleh mentor dan tidak mengabaikan ketelitian serta kerapian dalam desainnya. Dalam mendesain sangat diperlukan ketelitian dan kerapian agar hasil desain yang dibuat menjadi lebih bagus dan dapat menarik serta memiliki nilai yang terkandung dalam sebuah karya desain. Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Iwan Henri dalam jurnalnya yang menyatakan kualitas peserta belum bisa dikatakan efektif. Hal tersebut disebabkan karena ada beberapa hal yang perlu diperbaiki perbaikan fasilitas pelatihan dan penambahan.<sup>4</sup>

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dihasilkan pada kondisi normal. Hal ini tercermin dari tingkat beban kerja dan kondisi

---

<sup>3</sup> Hasibun S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>4</sup> Iwan Henri Kusnadi, "Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang."



yang diterima atau dialami selama kerja. Berdasarkan teori dan fakta, LKP Saraswati terkait kuantitas peserta menjadi meningkat. Dengan adanya pelatihan peserta mampu mencapai tujuan. Peserta dapat menerima dan memahami materi yang diberikan mentor sehingga peserta bisa mengembangkannya dengan membuat sebuah karya desain sendiri dengan baik.

### 3. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja yang telah disepakati dalam kebijakan perusahaan sedemikian rupa sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang telah disepakati. Berdasarkan teori dan fakta, LKP Saraswati terkait pemanfaatan waktu dalam pelatihan ini kurang efektif sebab dalam pelaksanaan pelatihan ini masih ada peserta yang tidak mengikuti sampai akhir sedangkan di awal pelatihan sudah ada perjanjian/MOU. Peserta yang tidak mengikuti pelatihan sampai akhir atau tidak mematuhi kebijakan yang sudah ada harus mengembalikan perjanjian itu kepada Pimpinan LKP Saraswati. Dari ketidakhadiran peserta dalam pelatihan menyebabkan keterampilan peserta menjadi kurang baik.

## C. Analisis Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Lembaga Saraswati Ponorogo

Dampak dari program pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh peserta LKP Saraswati dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan,

serta keterampilan. Dengan demikian output yang dihasilkan yaitu peserta mampu memiliki pengetahuan, kemampuan yang cakap serta keterampilan yang dapat dikembangkan hingga menjadi wirausahawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di LKP Saraswati Ponorogo dapat dilihat dari dampak mengikuti pelatihan tersebut dengan menggunakan teori hadis ekonomi menurut Idris di dalam bukunya. Menurut Idris, kualitas sumber daya manusia mengacu pada 3 aspek yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan *abilities*.<sup>5</sup>

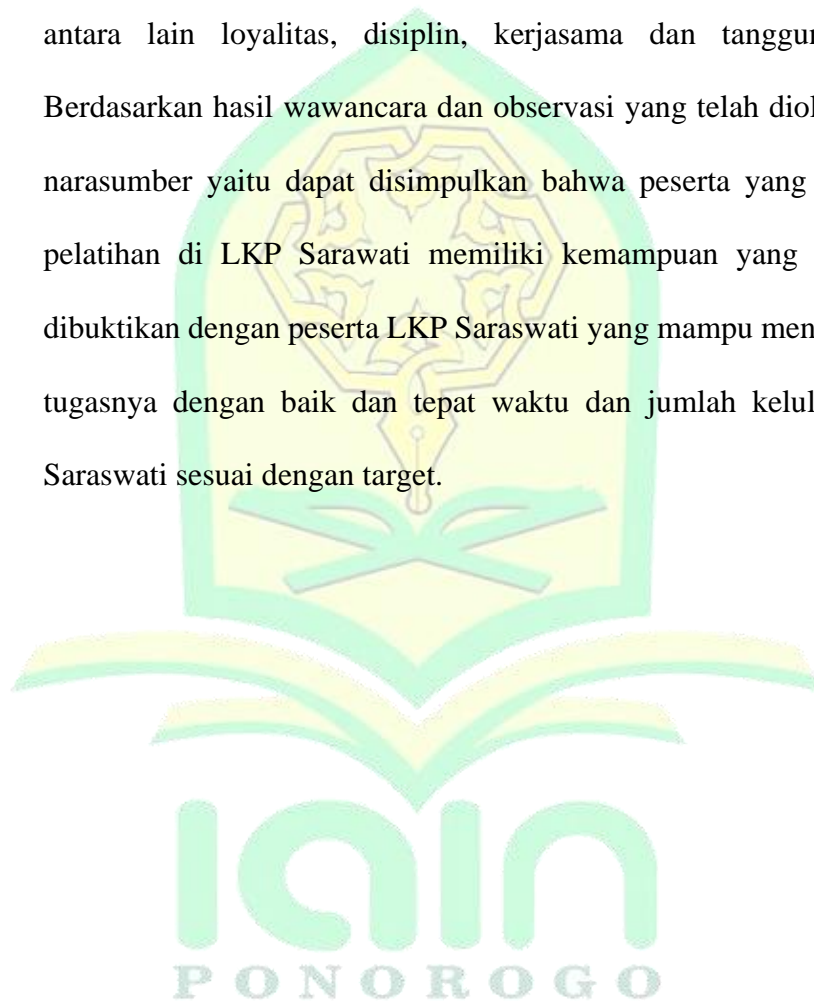
1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan seseorang lebih berorientasi pada kecerdasan dan pemikiran, serta penguasaan orang tersebut terhadap pengetahuan yang luas. Dari beberapa wawancara peneliti dengan narasumber terkait dengan hasil pelatihan di LKP Saraswati dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki peserta menjadi bertambah, dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu dan bisa mempraktikannya. Dalam LKP ini peserta tidak hanya mendapat teori saja, tetapi peserta juga diajarkan bagaimana cara mempraktikkannya.
2. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah diolah dengan narasumber yaitu dapat disimpulkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan di LKP Sarawati memiliki keterampilan yang bagus sebab dalam pelatihan ini

---

<sup>5</sup> *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, 293.

materi yang disampaikan hanya 20% dibandingkan dengan praktiknya 80%. Sehingga tujuan dari LKP Saraswatis sendiri yang menyatakan bahwa akan melahirkan tenaga yang terdidik/ terlatih sudah tercapai.

3. *Abilities* yaitu keterampilan terdiri dari beberapa kompetensi pegawai, antara lain loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah diolah dengan narasumber yaitu dapat disimpulkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan di LKP Sarawati memiliki kemampuan yang meningkat dibuktikan dengan peserta LKP Saraswati yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu dan jumlah kelulusan LKP Saraswati sesuai dengan target.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian data dan informasi yang sudah didapatkan dan dianalisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo

Di dalam pelaksanaan program pelatihan ini tentunya tidak lepas dari materi, kemampuan yang dimiliki pelatih, tujuan yang ada dalam pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan serta metode yang digunakan. Materi yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, instruktur pelatihan sudah ahli dan memahami materi terkait bidang desain, untuk peserta pelatihan memiliki semangat yang cukup, tujuan penelitian sudah tercapai dan metode yang digunakan juga sudah bagus yaitu dengan *metode off the job training*. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa program LKP Saraswati dapat dikatakan sudah cukup efektif.

2. Efektivitas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo

Efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh LKP Saraswati sudah cukup efektif. Dari Segi kualitas dan kuantitas peserta sudah baik. Akan tetapi dari segi pemanfaatan

waktu kurang efektif sebab kehadiran peserta yang tidak menentu dan dapat menyebabkan keterampilan peserta kurang efektif.

3. Dampak dari hasil pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di LKP Saraswati terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diketahui dari pengetahuan dan kemampuan setelah mengikuti pelatihan sudah meningkat sehingga dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keterampilan yang dimiliki peserta juga meningkat dibuktikan dengan jumlah kelulusan dari LKP Saraswati sudah sesuai target.

## **B. Saran**

Saran yang diberikan peneliti untuk Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati sebagai bentuk dukungan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. LKP Sarawati diharapkan dapat melakukan evaluasi kepada peserta yang telah mengikuti pelatihan agar selalu terpantau dan mengikuti pelatihan hingga selesai agar sesuai dengan tujuan.
2. Peserta atau masyarakat diharapkan juga ikut berpartisipasi dalam program pelatihan yang dilaksanakan oleh LKP Sarawasti. Dengan adanya program pelatihan ini nantinya peserta atau masyarakat mampu meningkatkan kualitas yang ada pada dalam dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdurahmat. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Abdurrahman Fatoni. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Burhan Bungin. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Gema Risalah Press, 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional. "Kamus Besar Bahasa Indonesia." Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Didin Hafidhuddin, and Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Djam'an Satori, and Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Dr. Kasmir S.E, M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Gulo. *Metodologi Penelitian*. 1st ed. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasibun S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPF, 2016.
- Idri. *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prensmedia Group,
- Kaswan. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati, 2006.
- Martini, and Lubis. *Teori Organisasi*. Bandung: Ghalia Indonesia, 1987.
- Moh. Alifuddin. *Kebijakan Pendidikan NonFormal Teori, Aplikasi Dan Implikasi*. Jakarta: MAGNAScript Publishing, 2011.
- Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Vol. Cet ke-3. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.



- Mondy Weyne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Muhdar HM. *Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- Nawawi Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press, 2006.
- Rachmawati Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Risnayanti. "Implementasi Pendidikan Agama Islam DiTaman Kanak-Kanak Islam Ralia Jaya Villa Dago Pamulang." Jakarta: Perpustakaan Umum, 2004.
- S. Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kuantitatif*. Bandung: Tarsito, 1999.
- Sanafiah Faesal. *Dasar Dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*. Surabaya: Usaha Nasional, 2002.
- Singarimbun Masri dan Efendi Sofran. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES, 1995.
- Soekidjo Notoadmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Soerjono Soekanto. "Kamus Sosiologis." Jakarta: CV Rajawali, 1985.
- Subino Hadi Subroto. *Pokok-Pokok Pengumpulan Data, Analisis Data, Penafsiran Data Dan Rekomendasi Dalam Penelitian Kualitatif*. Bandung: IKIP, 1999.
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta, 1998.
- Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Vincent Gasperz. *Manajemen Kualitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- V.Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian – Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.

Yuyus Suryana. *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Jakarta: Kencana, 2011.

### Skripsi

- Ami Ade Maesyarah. "Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam (Studi Pada UPTD BLK Kalianda)." UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Gama Firmansyah. "Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo." IAIN Ponorogo, 2021.
- Petrus Hermawan. "Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Masyarakat Lokal Papua (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Kabupaten Merauke)." Universitas Musamus Merauke, 2021.
- Tiara Zhalfa Z. "Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)." UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.
- Try Mulyanto. "Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas Dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Prespektif Islam." UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- Ummi Nasharawati. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Amiba Di Kecamatan Tamalate Kota Makkasar." Universitas Muhammadiyah Makkasar, 2019.

### Jurnal

- Asfia Nurhayati dan Hanung Eka. "Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal FEB Unmul*, 2018.
- Ati Haryati. "Analisis Pengembangan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta." *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3, no. 1 (March 2019).
- Daniel Arfan Aruan. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2013).
- Despianti, and Syafuri Musa. "Pelatihan Kejuruan Las Listrik Bagi Pemuda Dalam Berwirausaha Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten

- Purwakarta.” *Journal Of Community Education* 1 (September 2020).
- Faizatul, Nida, and Ratna Yunita. “Efektivitas Program Bantuan Pemerintah Bagi Usaha Mikro Di Kabupaten Ponorogo.” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1 (July 2021): 233–46.
- Iwan Henri Kusnadi. “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang.” *Jurnal UNSUB* 1, no. 2 (Desember 2019).
- Kurniawan. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar.” *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 16 (Desember 2012).
- Muhammad Rifqi Sovitunnizar, Eko Budiwono. “Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Sebagai Dasar Hukum Pada Etos Kerja Guru Dalam Pengembangan Karier.” *Jurnal Tarbiyatuna* 1 (Desember 2020).
- Musarifah Ikhwan, and Yulia Anggraini. “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 01 (July 2021): 217–32.
- Nur Afiatul Zumaroh, and A’an Warul Ulum. “Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan).” *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 10 (2021): 110–15.
- Rika Riwayani. “Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Membordir Di BLKI Makassar.” *Jurnal Proceedings Of National Seminar Research and Community Service Institute Universitas Negeri Makassar*, 2017, 179.
- Shinta Devi dan Ertien Rining. “Pelatihan Dan Pengebangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetens.” *Jurnal FEB Unmul* 23 (2021).
- Siti Aisyah. “Efektivitas Program Pelatihan Pengelasan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Masyarakat (Studi Kasus Alumni Pelatihan UPT BLK Kabupaten Deli Serdang Tahun 2020.” *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis UIN Sumatera Utara* 3 (February 1, 2023): 164–70.
- Siti Mutiah, Andri Soemitra, and Sugianto. “Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas Dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8 (2022).

- Syahruddin, Hasanudin, and Seri Suriani. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (Desember 2021).
- Wendy Wijaya. “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kecap Wie Sin Di Lombok.” *AGORA* 1 (2013).

### **Wawancara**

- Diyono Suwito S. Pd. *Wawancara*, 18 April 2023.
- Praba. *Wawancara*, 3 Januari 2023.
- Rohmatul. *Wawancara*, 18 April 2023.
- Sa'id. *Wawancara*, 3 Januari 2023.
- Sa'id. *Wawancara*, 18 April 2023.
- Siti. *Wawancara*, 4 Februari 2023.
- Thoriq. *Wawancara*, 4 Januari 2023.
- Thoriq. *Wawancara*, 19 April 2023.

### **Undang-Undang**

- Undang-Undang Ketenagakerjaan*. 13, 2003.



## LAMPIRAN

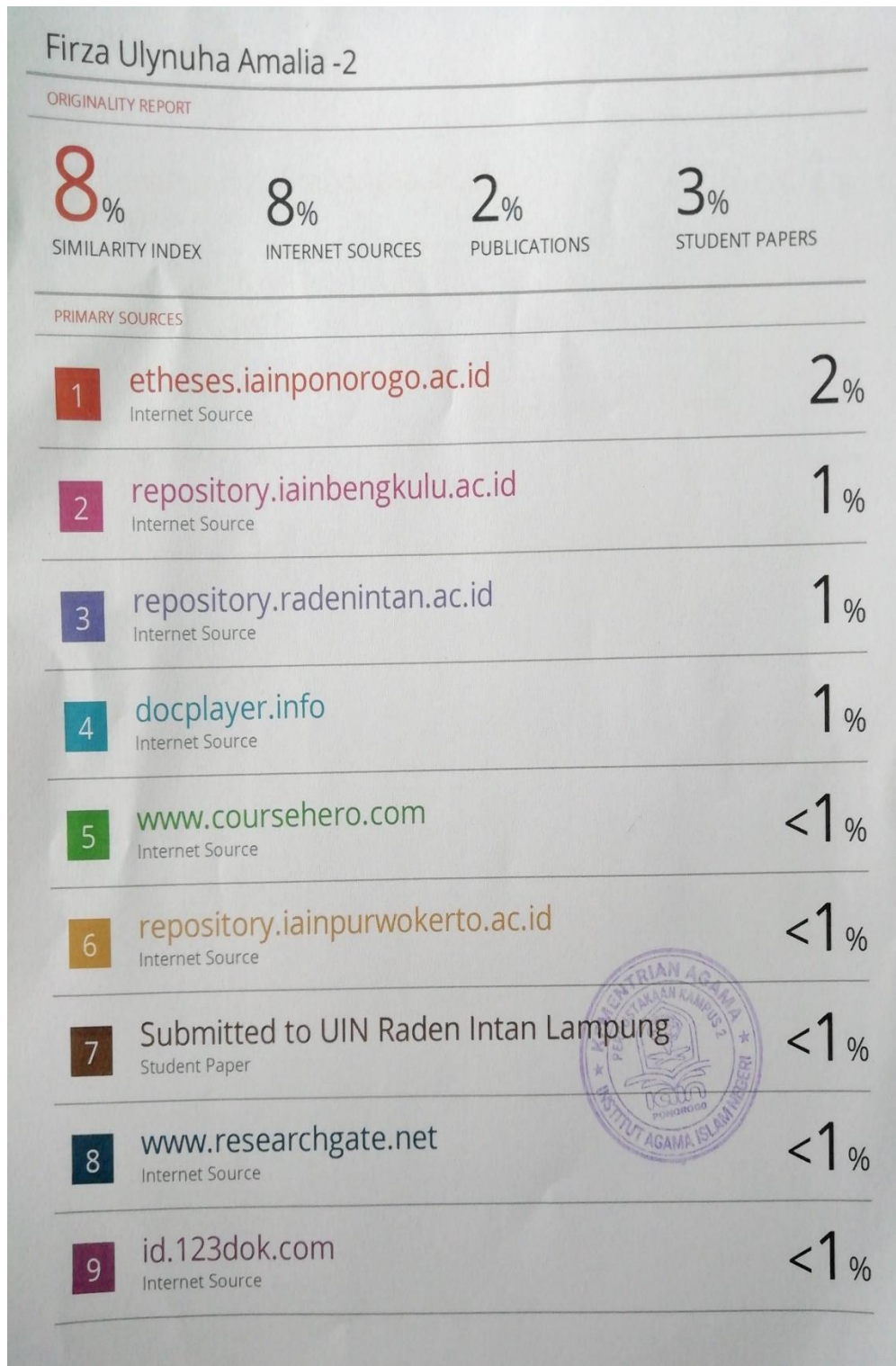
### 1.1 Draf Pertanyaan

1. Apa sasaran dan tujuan LKP Saraswati ini melaksanakan pelatihan?
2. Materi apa yang disampaikan kepada peserta?
3. Bagaimana kemampuan yang dimiliki mentor?
4. Apakah peserta pelatihan memiliki antusias dan semangat dalam mengikuti pelatihan?
5. Berapa angka kelulusan dari LKP Saraswati ini dalam 3 tahun terakhir?
6. Sarana dan fasilitas apa saja yang tersedia dan apakah sudah memadai?
7. Metode apayang digunakan dalam pelatihan ini?
8. Bagaimana kualitas yang dimiliki peserta?
9. Bagaimana kuantitas yang dimiliki peserta? Apakah sudah mencapai tujuan?
10. Apakah peserta mengikuti pelatihan dengan waktu yang sudah ditentukan?
11. Apakah dengan mengikuti pelatihan pengetahuan peserta meningkat?
12. Apakah dengan mengikuti pelatihan keterampilan peserta meningkat?
13. Apakah dengan mengikuti pelatihan kemampuan peserta meningkat?





## 1.2 Hasil Turnitin





10	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
11	publikasi.unitri.ac.id Internet Source	<1%
12	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1%
14	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
16	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
17	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1%
18	core.ac.uk Internet Source	<1%
19	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
20	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	<1%
21	digilib.uinsby.ac.id	



Internet Source

<1%

22

[ecampus.pelitabangsa.ac.id](http://ecampus.pelitabangsa.ac.id)

Internet Source

<1%



Exclude quotes  On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography  On

### 1.3 Dokumentasi



## RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Firza Ulynuha Amalia  
Tempat/ Tgl Lahir : Ponorogo, 22 September 2000  
Alamat Rumah : Dukuh Kaponan II, RT 03/RW 01, Desa Kaponan,  
Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo  
HP : 0859191757384  
E-mail : firzaamalia93@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a. SDN 1 Kaponan (2007-2013)
- b. SMP N 1 Kec. Mlarak (2013-2016)
- c. SMK N 1 Mlarak (2016-2019)
- d. S-1 ES IAIN PONOROGO (2019-2023)

### C. Riwayat Organisasi

1. Pramuka Peduli BP 13.02 Kwarcab Ponorogo (2018- Sekarang)
2. Pramuka IAIN Ponorogo (2019-Sekarang)