

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan perkembangan teknologi di dunia global saat ini telah memicu perubahan besar di berbagai sektor, termasuk perubahan sistem kerja baik di organisasi komersial maupun non komersial. Perubahan tersebut dapat kita lihat dalam sistem rekrutmen yang saat ini sedang digulirkan kepada karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya tetapi juga memiliki pengalaman tambahan di bidang teknologi informasi. Sistem komputer yang kini telah diterapkan di semua aktivitas kantor telah menyebabkan terjadinya perubahan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih dipengaruhi oleh Teknologi Informasi.¹ dengan demikian, menjadikan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat sehingga dalam proses *me-manage* suatu karyawan perlu diimbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang memadai.

¹ Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), h. 2.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang industri yang secara khusus menganalisis dan menggambarkan prinsip-prinsip pemberdayaan tenaga kerja dan kemampuan manusia untuk mengolah produksi dan sumber daya tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Sesuai dengan arah pembangunan Indonesia yaitu pembangunan manusia seutuhnya. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk pendidikan dan pelatihan, serta melindungi hak-hak dan jaminan hidup yang bermartabat.²

Pemerintah Joko Widodo-K.H Ma'ruf Amin berfokus pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) Indonesia unggul dan maju yang toleran, berakhlak mulia dan setia pada ideologi Pancasila, sebagai salah satu program prioritas pembangunan selama lima tahun ke depan. Dalam hal ini, Presiden Joko Widodo juga telah menegaskan *prototipe* manusia Indonesia unggul dan maju, yaitu generasi pekerja keras, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berdedikasi. Serangkaian upaya telah dicanangkan Presiden untuk

² Eni Setyowati, Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja Di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000, Jurnal Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 10, No. 2, Tahun 2009.

mewujudkan agenda tersebut, di antaranya dengan sejumlah program yang diamanatkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) Republik Indonesia.³

Upaya mewujudkan visi-misi Presiden Joko Widodo serta merespon bonus demografi yang menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah dan masyarakat Indonesia Kemnaker RI untuk melakukan serangkaian inovasi dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing global.

Berkaitan dengan hal tersebut, KEMNAKER RI berkomitmen untuk terus mempersiapkan tenaga kerja Indonesia untuk beradaptasi, bertahan di tengah dunia kerja yang terus berubah, dan menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah mengadopsi beberapa program untuk meningkatkan akses dan kualitas pelatihan profesional guna menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo guna terciptanya sinergi antara pemerintah dan masyarakat dalam membangun sumber daya manusia. Sinergi

³ <https://kemnaker.go.id/> diakses pada tanggal 18 Juni 2020

antara pemerintah dan masyarakat diimplementasikan antara lain melalui pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) yang diimunitasi langsung oleh Presiden Joko Widodo.⁴

Penguatan dunia kerja melalui Job Training Center merupakan solusi untuk meningkatkan potensi angkatan kerja, terutama bagi mereka yang hanya berpendidikan SLTA atau perguruan tinggi yang umumnya memiliki keterampilan rendah dan tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan merupakan salah satu modal dasar manusia yang harus dipenuhi dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga merupakan bagian dari upaya pengembangan sektor pendidikan.⁵

Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat

⁴ <https://kemnaker.go.id/> diakses pada tanggal 18 Juni 2020

⁵ Dewi Kurniawati, Anderson Kumenaung, Debby Rotinsulu, *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Tingkat Pendidikan, Pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010*, Jurnal Berkala Efisiensi, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 14, No. 2, Tahun 2014.

diperlukan. Kebutuhan yang sangat berbeda, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran dan pengembangan sumber daya manusia, yang pada akhirnya membutuhkan tenaga profesional yang mandiri dengan etos kerja yang tinggi dan produktif.⁶

Berikut ini adalah tabel angkatan kerja di Kabupaten Pandeglang (jiwa) pada tahun 2016 sampai 2018.⁷

Tabel 1.
Angkatan Kerja

Kelompok Angkatan Kerja	Angkatan Kerja di Kabupaten Pandeglang (Jiwa)		
	2018	2017	2016
Bekerja	478. 814	459. 456	335. 776
Pengangguran Terbuka	43. 509	41. 589	321. 337
Jumlah Angkatan Kerja	522. 323	501. 045	501. 045

Sumber/Source: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Agustus 2016/National Labor Force Survey – August 2018.

⁶ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h. 1.

⁷ <https://pandeglangkab.bps.go.id/indicator/6/158/1/angkatan-kerja-di-kabupaten-pandeglang.html>

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah angkatan kerja di kabupaten pandeglang mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebesar 21. 278 jiwa.

Banyaknya jumlah angkatan kerja yang ada di Kabupaten Pandeglang, membuat pemerintah Ketenagakerjaan RI lewat Balai Besar Pengembangan Pelatihan Kerja (BBPLK) Serang mengadakan pelatihan bagi masyarakat umum usia produktif, pencari kerja, *upSkilling*, pengangguran, maupun orang yang terkena PHK Perusahaan dalam sebuah lembaga komunitas bernama Balai Latihan Kerja Komunitas.

BLK Komunitas diharapkan menjadi tulang punggung produksi tenaga kerja yang dibangun di lembaga pendidikan agama atau lembaga keagamaan nonpemerintah. Pengembangan BLK Komunitas juga bertujuan untuk memberikan keterampilan produksi teknis atau pengalaman kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja bagi masyarakat setempat dan masyarakat sekitarnya sebagai bekal pekerjaan atau kewirausahaan. Dalam mengembangkan BLK Komunitas ini, Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia menugaskan masyarakat untuk bersama-sama

merancang, mengembangkan, dan mengelola jenis-jenis pelatihan yang dapat diberikan oleh BLK Komunitas. Pelaksanaan BLK Komunitas ini sesuai dengan potensi daerah, lingkungan dan bakat peserta didik, dan dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan sedang mengembangkan modul pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh BLK Komunitas berdasarkan Standar Kompetensi Profesional Nasional Indonesia.⁸

Berikut ini adalah tabel hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian

Tabel 2.
Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian ¹	Variabel : Pelatihan Kerja (X).	Objek Penelitian : Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional, Variabel: Kinerja Karyawan (Y), Metode Penelitian :explanatory research	Berdasarkan hasil uji t untuk Pelatihan Kerja diperoleh t hitung sebesar 9.286 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan H0 diterima dan Ha ditolak berarti Hipotesis 1 diterima.

⁸ <https://kemnaker.go.id/> diakses pada tanggal 18 Juni 2020

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Implementasi Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Angkatan Kerja (Studi Kasus di BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu:

1. Bagaimana kompetensi yang diajarkan pada BLK Komunitas Daarul Fawaz dalam meningkatkan potensi angkatan kerja?
2. Bagaimana hasil dari pelatihan kerja pada sumber daya manusia dalam mendapatkan pekerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis Bagaimana kompetensi yang diajarkan pada BLK Komunitas Daarul Fawaz dalam meningkatkan potensi angkatan kerja.

2. Untuk Menganalisis Bagaimana hasil dari pelatihan kerja pada sumber daya manusia dalam mendapatkan pekerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi BLK Komunitas Daarul Fawaz, Penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur tercapai atau tidaknya misi pelatihan tersebut serta dapat memberikan perkembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi jurusan ekonomi syariah dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi angkatan kerja sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik.

E. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk menghindari penyimpangan atau perluasan subjek sehingga penelitian lebih fokus dan pembahasan lebih mudah sehingga tujuan penelitian tercapai. Adapun fokus penelitian ini adalah : BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang yang ruang lingkupnya adalah Peserta Pelatihan Angkatan 1 - 5 tahun 2019 - 2020.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian, mahasiswa Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam dengan judul : “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional” pada tahun 2016. Berdasarkan hasil uji t untuk Pelatihan Kerja diperoleh t hitung sebesar 9.286 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak berarti Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan hasil uji t untuk Motivasi Kerja di diperoleh t hitung sebesar 8.441 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak berarti Hipotesis 2 diterima. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 164.409 dengan signifikansi sebesar

0,000<0,05. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).⁹

Penelitian Wisnu Azhari, Purwanto, Fuad Yanuar AR dan M. Fudhail, mahasiswa Ekonomi Syariah STAI AL Husen dengan judul : “Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Desain Grafis Di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Pada Masa Pandemi Covid-19” pada tahun 2020. Berdasarkan kesimpulan yang didapat Kegiatan pengabdian berupa pelatihan keterampilan desain grafis yang bekerjasama dengan BLK Pesantren A.P.I. Nailul Muna ini mendapatkan respon yang positif dari masyarakat desa Gondosuli dan sekitarnya di kecamatan Muntilan kabupaten Magelang yang terdampak Covid-19. Hal ini dibuktikan dengan adanya 16 peserta yang ikut berpartisipasi dalam pelatihan yang konsisten mengikuti setiap tahapan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Pemberdayaan

⁹ Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46, (Mei-Juni 2016), h. 45.

masyarakat melalui pelatihan desain grafis ini menjadi salah satu opsi bagi masyarakat dalam hal pengembangan diri, meningkatkan keterampilan dalam upaya mewujudkan SDM yang mumpuni, terampil dan mandiri, terutama di masa pandemi Covid-19.¹⁰

Penelitian Dita Marsela Sufitri, mahasiswa Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang dengan judul : “Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang” pada tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dalam rangka menjawab rumusan permasalahan yang sebelumnya sudah peneliti buat pada Bab I sebelumnya, terkait dengan bagaimana Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Tangerang adalah sebagai berikut :

¹⁰ Wisnu Azhari, Purwanto, Fuad Yanuar AR, M. Fudhail, “Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Desain Grafis Di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, h. 492.

1. Pernah adanya jalinan kerjasama kegiatan program magang antara BLK dengan beberapa perusahaan seperti INO maupun AeroTrans. Namun program magang tersebut saat ini ditiadakan karena kurangnya kesiapan peserta saat mengikuti program magang tersebut
2. UPTD BLK Kota Tangerang tidak hanya memberikan materi teori maupun praktek kejuruan kepada para peserta, namun juga memberikan pembekalan materi mengenai motivasi kerja, kewirausahaan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
3. Dari 13 kecamatan yang ada di Kota Tangerang. pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang baru mampu menganalisis kebutuhan masyarakat secara umum dari 3 kecamatan terkait dengan jenis kejuruan yang dibutuhkan masing-masing kecamatan tersebut. Sedangkan 10 kecamatan lainnya masih belum dilakukan analisis kebutuhan terkait dengan jenis kejuruan yang dibutuhkan untuk pembekalan masyarakat

4. Belum adanya pendataan terhadap para alumni peserta pelatihan dalam rangka memantau sejauh mana hasil yang didapatkan peserta setelah mengikuti pelatihan di BLK Kota Tangerang. sehingga tidak diketahui sejauh mana capaian keberhasilan dari program-program kejuruan maupun materi yang diberikan oleh pihak BLK Kota Tangerang.¹¹

G. Kerangka Pemikiran

Angkatan kerja memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sosial, angkatan kerja yang berkualitas mampu mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Untuk meningkatkan potensi angkatan kerja di Kabupaten pandeglang, maka dibangunlah Balai Latihan Kerja Komunitas yang berada di bawah naungan BBPLK SERANG.

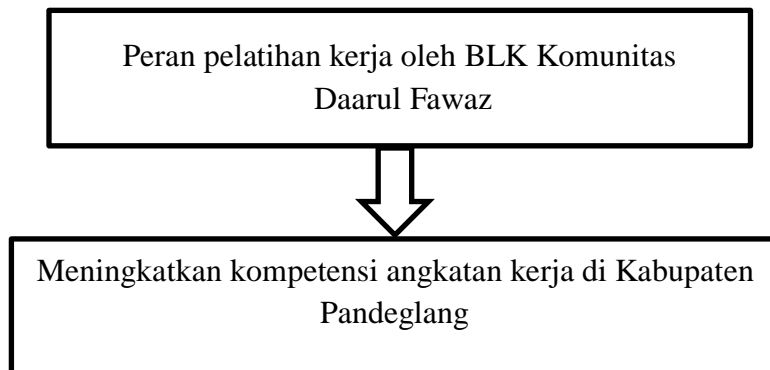
Program bina lingkungan BLK Komunitas merupakan pengembangan lanjutan dari Presiden Joko Widodo yang dimulai pada tahun 2017 dan berlanjut hingga saat ini. BLK Komunkitas

¹¹ Dita Marsela Sufitri, “*Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang*” (Skripsi, Program Sarjana Strata Satu, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2018).

dipandang sebagai jawaban untuk meningkatkan keterampilan pekerja dan menjawab tantangan dunia kerja.

Berdasarkan data statistik, peningkatan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Pandeglang pada tahun 2018 sebesar 21. 278 jiwa. Agar dapat meningkatkan potensi angkatan kerja, tentulah peran BLK Komunitas sangat dibutuhkan. Peneliti dalam hal ini mencoba untuk menganalisis implementasi peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi angkatan kerja di Kabupaten Pandeglang.

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



H. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹²

b. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ditentukan dengan sengaja atau dipilih secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan di BLK komunitas Daarul Fawaz di Kabupaten Pandeglang.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya SK Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi dalam kurun waktu kurang lebih 2

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, R&d* (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 9.

(dua) bulan, 1 bulan pertama pengumpulan data dan 1 bulan berikutnya pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

c. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif berupa: (1) kata-kata dan (2) tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau sumber data tertulis, foto, dan statistik. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama.¹³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber data merupakan suatu objek yang dapat memberikan informasi kepada peneliti. Sumber data dapat berupa kondisi, orang, dokumen, atau objek. Beberapa sumber data yang akan peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang berasal langsung dari sumber asli/bagian pertama.¹⁴ Jadi pada data primer ini

¹³ Ahmad Rijali, “*Jurnal Analisis Data Kualitatif*”, Vol. 17, No. 33, Januari-Juni 2018, h.6.

¹⁴ Anggi Aulia Hafnizar, “*Analisis Penerapan Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat*” (Skripsi, Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2018).

adalah data yang dihasilkan dari sumber utamanya. Dalam penelitian ini sumber data primer yaitu subjek sebagai informan yang berhubungan dengan Implementasi Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Angkatan Kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai sumber data primer penelitian ini ditunjukkan kepada Pengelola BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang kepada Bapak Komarudin, S. Pd. I selaku Kepala BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang, dan kepada Bapak Amar Ma'ruf selaku Instruktur BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang peneliti terima secara tidak langsung melalui perantara. Data sekunder secara umum dapat berupa bukti, catatan atau laporan sejarah, jurnal dan artikel yang disusun baik dalam arsip terbitan maupun arsip yang belum diterbitkan.¹⁵

¹⁵ Anggi Aulia Hafnizar, *Analisis Penerapan Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat*, h. 47

d. Teknik Pengumpulan Data

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

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.¹⁶ Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terarah (*guided interview*), dimana penelitian menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman sebelumnya. Dalam wawancara ini peneliti mewawancarai langsung kepala dan Instruktur BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang.

¹⁶ Anggi Aulia Hafnizar, *Analisis Penerapan Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat*, h. 231

Tabel 3. Pertanyaan dan Narasumber

No	Narasumber	Jabatan	Pertanyaan
1.	Amar Ma'ruf	Instruktur BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang	Bagaimana kompetensi yang diajarkan pada BLK Komunitas Daarul Fawaz dalam meningkatkan potensi angkatan kerja?
2.	Komarudin, S. Pd. I	Kepala BLK Komunitas Daarul Fawaz Pandeglang	Bagaimana hasil dari pelatihan kerja pada sumber daya manusia dalam mendapatkan pekerjaan?

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi disini adalah sekumpulan data yang didapatkan dari BLK Komunitas Daarul Fawaz di Kabupaten Pandeglang berupa

dokumentasi resmi, foto, dan sebagainya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian, Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.¹⁷

c. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁸

Dalam hal ini jenis observasi yang peneliti gunakan adalah observasi non partisipan. Peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari – hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

e. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan

¹⁷ Anggi Aulia Hafnizar, *Analisis Penerapan Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat*, h. 239

¹⁸ Anggi Aulia Hafnizar, *Analisis Penerapan Akuntansi Zakat Pada Lembaga Amil Zakat*, h. 145

lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam analisis data diperlukan beberapa tahapan, seperti model yang digunakan oleh miles and huberman.

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori,

flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Conclusion Drawing/Verification

Conclusion Drawing/Verification adalah Langkah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹⁹

I. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memperjelas pokok bacaan dalam tulisan ini, pembahasan dibagi menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut :

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, R&d* (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 247-252.

Bab I Pendahuluan, Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Fokus Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Langkah-Langkah Penelitian, Analisis SWOT dan Sistematika Penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, Bab ini menguraikan tentang Pelatihan Kerja, Kompetensi, Angkatan Kerja, dan Balai Latihan Kerja Komunitas.

Bab III Metodologi Penelitian, Bab ini menguraikan tentang Metode Penelitian Kualitatif, Tempat dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan Penelitian, Bab ini menguraikan tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V Penutup, Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan serta saran untuk peneliti.