

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI
LATIHAN KERJA KULON PROGO D.I YOGYAKARTA**

(Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)



Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:

Eko Yulianto

NIM 11240066

Pembimbing:

Aris Risdiana S.Sos.I MM

NIP 19820804 201101 1 007

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 2384 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo
Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Eko Yulianto
NIM/Jurusan : 11240066/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 23 Desember 2015
Nilai Munaqasyah : 89 (A/B)

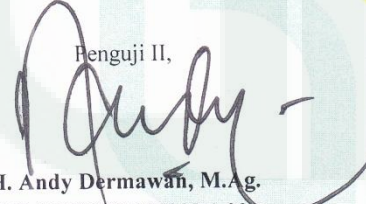
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH


Ketua Sidang/Penguji I,


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Penguji II,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 31 Desember 2015

Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Eko Yulianto

NIM : 11240066

Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 Desember 2015

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing



Ridla
Dis. M. Rosyid Ridla, M.Si

196701041993031003

Aris Risdiana S.Sos.I.MM

NIP. 198208042011011007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eko Yulianto

NIM : 11240066

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)” adalah karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar maka, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 07 Desember 2015

Yang menyatakan



Eko Yulianto

NIM. 11240066

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almameter Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga



MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu berlapang-lapanglah pada majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: berdirilah kamu, maka berdirilah niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS Al Mujadalah Ayat 11).¹

¹ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemah*, (Semarang: Toha Putera, 2005), hlm, 899.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manuis di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta. Sholawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi kalangan akademisi Manajemen Dakwah. Penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Machasin, MA. selaku Pgs Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. , selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M Rasyid Ridla, M.Si, selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr. H. Okrisal Eka Putra. Lc. M.Ag selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan dan motivasi kepada peneliti.
5. Aris Risdiana S.Sos.I MM, selaku pembimbing skripsi yang telah banyak pengarahan, bimbingan, dan nasihat dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Para Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti.
7. Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu dan mempermudah peneliti segala syarat yang dibutuhkan oleh akademik.
8. Ibu Sri Sulanjari selaku Kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Kulon Progo yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Jajaran staff dan instruktur Balai Latihan Kerja Kabupaten Kulon Progo yang telah membantu dalam memberikan informasi dan data-data selama penelitian.
10. Kedua orang tuaku yang selama ini mendidik, membimbing, selalu sabar serta berusaha mendukung sekuat tenaga serta selalu berdoa untuk kebaikan dan kebahagiaan putra-putrinya.
11. Kakakku yang selalu mendoakan, mendukungku dan menyayangiku, terima kasih atas nasihat yang telah telah diberikan.
12. Teman-temanku Manajemen Dakwah Angkatan 2011(Comed 2011) terima kasih atas dukungan dan semangatnya.

13. Serta pihak yang telah mendukung, yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuannya.

Peneliti berharap semoga jasa dan bimbingan yang diberikan kepada peneliti dibalas yang lebih baik oleh Allah SWT, Dzat yang Maha Memberi Balasan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, masih terdapat kekurangan dan kesalahan baik segi tata tulis maupun isisnya. Peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran demi kebaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini menjadi karya yang bermanfaat bagi berbagai pihak dan Allah SWT selalu menuntun kita di jalan-Nya yang lurus. *Amin... ya rabbal 'alamin.*

Yogyakarta, 23 November 2015

Peneliti



Eko Yulianto
NIM : 11240066

ABSTRAK

Eko Yulianto, 11240066 dengan judul skripsi “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015), *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Tingginya pengangguran di Kabupaten Kulon Progo diakibatkan oleh rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat usia produktif atau angkatan kerja sehingga tidak terserap oleh pasar kerja. Dalam menghadapi permasalahan tersebut maka Balai Latihan Kerja Kulon Progo sebagai lembaga unit pelaksana teknis dituntut menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten yang sesuai kebutuhan pasar kerja dan pasar usaha dengan melakukan pengembangan SDM bagi peserta usia produktif melalui pelatihan.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam teknisnya pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, dilakukan klasifikasi, *editing* dan penyajian data sesuai karakter dan jenis masing-masing data. Sebelum data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengecekan keabsahan melalui triangulasi pengumpulan data dan triangulasi sumber data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo Tahun 2015 termasuk baik. Sebelum pelatihan dilakukan perencanaan terlebih dahulu yang terdiri dari identifikasi kebutuhan pelatihan, identifikasi tujuan pendanaan, rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan, pembentukan tim pelaksana dan instruktur, mempersiapkan sarana dan prasarana, dan kurikulum. Setelah perencanaan, dilakukan pelaksanaan pelatihan yang diawali dengan penjadwalan, penyerahan fasilitas dan peralatan kepada peserta, menciptakan lingkungan belajar. Selama pelaksanaan menggunakan beberapa metode. Metode-metode yang digunakan yaitu metode *off job training* yang meliputi ceramah, diskusi tanya jawab, demonstrasi, praktek kerja atau simulasi dan metode selanjutnya yaitu *on job training* melalui program magang. Setelah pelatihan selesai dilaksanakan kemudian melakukan evaluasi.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8

E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Kajian Pustaka.....	9
G. Kerangka Teori.....	13
1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
2. Alasan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan	17
3. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	18
4. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
5. Jenis-Jenis Pelatihan	20
6. Langkah-Langkah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
7. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
H. Metode Penelitian.....	25
1. Jenis Penelitian.....	25
2. Subyek dan Obyek penelitian.....	25
3. Metode Pengumpulan Data.....	26
4. Teknik Analisis Data	27
5. Keabsahan Data.....	29

BAB II: GAMBARAN UMUM BALAI LATIHAN KERJA KULON

PROGO	32
A. Sejarah Berdirinya Balai Latihan Kerja	32
B. Letak Geografis	35
C. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Kulon Progo	36
D. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kulon Progo	37
E. Dasar Pelaksanaan Program Kegiatan pelatihan di BLK Kulon Progo	39
F. Program Kegiatan Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo	41
G. Program Kejuruan di BLK Kulon Progo	41
H. Fasilitas Penunjang BLK Kulon Progo	44
I. Layanan kios 3in 1	44
J. Kerjasama Penempatan Lulusan	45

BAB III: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PESERTA MELALUI PELAKSANAAN PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KULON PROGO TAHUN 2015

TAHUN 2015	46
A. Tujuan dan Sasaran Pelatihan di BLK Kulon Progo	46
B. Manfaat dan Ruang Lingkup Pelatihan	49
C. Perencanaan Pelatihan	51
1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan BLK Kulon Progo	51

2. Identifikasi Tujuan Pelatihan BLK Kulon Progo.....	51
3. Program Pelatihan di BLK Kulon Progo.....	53
4. Sumber Dana Pelatihan BLK Kulon Progo.....	56
5. Rekrutment dan Seleksi Peserta Pelatihan.....	58
6. Pembentukan Tim Pelaksana dan Instruktur.....	61
7. Persiapan Sarana dan Prasarana Pelatihan.....	64
8. Kurikulum Pelatihan.....	65
D. Pelaksanaan Pelatihan.....	68
1. Penjadwalan Pelatihan.....	68
2. Penyerahan Peralatan dan Fasilitas Pelatihan ke Peserta.....	71
3. Menciptakan Lingkungan Belajar.....	72
4. Metode Pelatihan dan Cara Penyampaian.....	73
a. Ceramah.....	75
b. Diskusi Tanya Jawab.....	76
c. Demonstrasi.....	76
d. Praktek Kerja (simulasi).....	77
e. Program Pemagangan (<i>On the Job Training</i>).....	78
E. Evaluasi.....	79
1. Evaluasi Awal Pelatihan.....	80
2. Evaluasi Akhir Pelatihan.....	80
BAB IV: PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	86

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1:	Pelatihan dan Pengembangan.....	16
Tabel 3.1:	Program Pelatihan Kejuruan BLK Kulon Progo.....	55
Tabel 3.2:	Pembagian materi dan jam pelatihan Sub Kejuruan Teknik Kendaraan Ringan II.....	66
Tabel 3.3:	Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Sub Kejuruan Teknik Kendaraan Ringan II.....	69
Tabel 3.3:	Rangkuman Pelatihan BLK Kulon Progo.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Triangulasi Pengumpulan Data.....	30
Gambar 1.2: Triangulasi Sumber Data.....	30
Gambar 1.3: Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 2.1: Bagan Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kulon Progo...	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)” dibatasi istilah-istilah sebagai berikut:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹ Dalam penelitian ini yang dimaksud analisis menurut peneliti yaitu pelaksanaan pelatihan sebagai pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah dalam manajemen sumber daya manusia selanjutnya yaitu pengembangan sumber daya manusia yang berarti: perencanaan pelatihan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.² Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Dessler dalam Yun Iswanto adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap dan

¹ Em Zul Fajri, “*Kamus Bahasa Indonesia*”, (Jakarta: Difa Publisher, 2005), hlm. 20.

² Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*”, (Bandung: Manjar Maju, 2001), hlm.149.

meningkatkan keahlian.³ Sedangkan menurut Kaswan, yaitu pelatihan secara khusus yang berfokus untuk memberi keterampilan khusus dalam membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.⁴

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peserta. Maka pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini berarti pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan tahun 2015 di Balai Latihan Kerja Kulon Progo untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Karena menurut peneliti pelatihan adalah upaya paling efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.

3. Balai Latihan Kerja Kulon Progo

Balai Latihan Kerja Kulon Progo atau disingkat BLK Kulon Progo adalah lembaga yang berstatus Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), berdasar Perda Kab. Kulon Progo No. 5 tahun 2008 yang melekat pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yang mempunyai fungsi dan tugas pokok pengembangan SDM melalui pelatihan dibidang kejuruan bagi peserta calon tenaga kerja, maupun pekerja.⁵

³ Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), hlm .5.25.

⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 96.

⁵ Dokumentasi di Balai Latihan Kerja Kulon Progo, tanggal 17 Maret 2015

Adapun menurut peneliti yang dimaksud Balai Latihan Kerja Kulon Progo dalam penelitian ini adalah lembaga pemerintah yang melakukan pengembangan melalui pelatihan bagi peserta calon tenaga kerja maupun pekerja guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar kerja.

Dengan demikian yang dimaksud dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D,I Yogyakarta” dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dengan studi atas pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kulon Progo tahun 2015 sebagai tempat bagi peserta masyarakat usia produktif di Kabupaten Kulon Progo yang masih menganggur atau membutuhkan pengakuan kompetensi kerja untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja agar siap memasuki kualifikasi yang dibutuhkan pasar kerja.

B. Latar Belakang Masalah

Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah pengangguran terbuka pada Februari 2015 sebesar 7,4 juta jiwa atau 5,81 persen, kenaikan tersebut sebagian disebabkan oleh sarjana yang menganggur sebesar 5,34 persen. Kemudian pengangguran sebagian besar didominasi oleh penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 9,05 persen, Sekolah Menengah Atas (SMA) 8,17 persen, Diploma I/II/III sebesar 3,61

persen, Sekolah Menengah Pertama (SMP) 7,14 persen, sedangkan tingkat pengangguran terendah ada pada penduduk berpendidikan SD ke bawah dengan presentase 3,61 persen.⁶ Kondisi tersebut tentu sangat mengkhawatirkan bagi kita semua. Dengan tingginya angka pengangguran maka berdampak pada kesejahteraan masyarakat semakin menurun yang berimbas pada peningkatan angka kemiskinan. Apalagi Indonesia akan mulai memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Ini artinya SDM di Indonesia tidak hanya bersaing dengan sesama anak bangsa saja, tetapi juga dengan bangsa lain.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri bahwa salah satu faktor timbulnya pengangguran adalah tidak terserapnya lulusan pendidikan oleh dunia kerja, karena tidak memiliki kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja. maka dari itu pemerintah sangat mendorong dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan SDM untuk menjawab MEA, sebab dengan ketersediaan SDM yang berkompeten dan berdaya saing tinggi, maka tenaga kerja Indonesia tidak akan kalah saing dengan tenaga kerja yang berasal dari negara-negara ASEAN lainnya.⁷

Beberapa peran pemerintah dalam mengatasi pengangguran antara lain: melaksanakan bursa tenaga kerja dalam rangka mempertemukan

⁶ *Berita Resmi Statistik No. 47./ 05/ Th. XVIII,5 Mei 2015*, [http:// www.bps.go.id/brs/view/id/1139](http://www.bps.go.id/brs/view/id/1139), Diakses 3 Agustus 2015, Pukul 13.00 WIB.

⁷ *Indopos, Tingkat Pengangguran Sarjana di Indonesia Terus Naik*, <http://www.indopos.co.id/2015/06/tingkat-pengangguran-sarjana-di-indonesia-terus-naik.html#sthash..q00Fe6Gs..dpuf>. diakses 17 Oktober 2015 pukul 14.00 WIB.

antarpermintaan dan penawaran tenaga kerja, mengadakan perluasan kesempatan kerja, misalnya melalui pembangunan proyek-proyek umum atau mendirikan industri-industri yang bersifat padat karya, dan program transmigrasi yang ditujukan selain dalam rangka persebaran tenaga kerja, tapi juga dalam rangka perluasan kesempatan kerja, meningkatkan mutu tenaga kerja, menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih dengan meningkatkan program pendidikan formal, menyiapkan tenaga kerja yang mampu bekerja keras, ulet, tekun serta produktif, mengadakan pelatihan-pelatihan kerja sesuai dengan formasi kerja yang tersedia, dan mendirikan balai-balai latihan kerja.⁸

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja melalui kegiatan pelatihan adalah suatu program pendidikan nonformal. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan pada Pasal 26 ayat 3:

⁸ Adwinta, *Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran*, <http://adwintaactivity.blogspot.com/2012/04/peran-pemerintah-dalam-mengatasi-pengangguran.html?m=> diakses 19 Maret 2015 pukul 14.30 WIB.

“Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”⁹

Hal mengenai pelatihan kerja diperjelas pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 9 yaitu:

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.”¹⁰

Terkait dengan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari pelatihan. karena pelatihan adalah bagian pokok dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Agar efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan. Melalui pelatihan semakin dituntutnya kualitas sumber daya manusia agar tenaga kerja mampu bersaing memasuki pasar kerja baik secara lokal maupun global. Seperti halnya di Kulon Progo, tingginya angka pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan serta keterampilan yang dimiliki masyarakat usia produktif membuat pemerintah pusat dan daerah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kulon Progo menunjuk Balai Latihan Kerja Kulon Progo untuk melaksanakan pelatihan bagi masyarakat

⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat (3).

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 9.

umum usia produktif, pencari kerja, pengangguran, maupun orang yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagai upaya mengurangi jumlah pengangguran agar mampu terserap kembali oleh pasar kerja atau membuka usaha mandiri sehingga meningkatkan perekonomian masyarakat serta mengurangi kemiskinan. Pelatihan di BLK Kulon Progo adalah salah satu peran dari pemerintah dalam pengembangan SDM melalui kegiatan Pelatihan pada program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang dilanjutkan kepada daerah khususnya Kabupaten Kulon Progo melalui Balai Latihan Kerja Kulon Progo.¹¹

Mengikuti dengan perkembangan zaman, maka Balai Latihan Kerja di tuntutan untuk menyesuaikan program pelatihan dengan membuka sub kejuruan baru atau menghapus sub kejuruan yang dinilai tidak efektif sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta tenaga kerja yang diinginkan oleh pasar kerja. Oleh sebab itu perlu penyesuaian dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan BLK Kulon Progo sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia kedepannya agar menciptakan tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing tinggi dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

Melihat data yang peneliti paparkan diatas, maka program dijalankan oleh Balai Latihan Kerja Kulon Progo tidak dapat terlaksana

¹¹ Observasi di Balai Latihan Kerja Kulon Progo, tanggal 19 Maret 2015.

secara efektif tanpa dukungan dari pemerintah secara maksimal, karena dalam penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan di BLK Kulon Progo, penyelenggaraan berasal dari dana APBD maupun APBN yang menekankan pada Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PPKTKP). Kemudian masih terbatasnya sarana dan peralatan yang sesuai dengan perkembangan teknologi modern sehingga lulusan pelatihannya belum memenuhi standar industri modern.¹²

Berdasar latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta” yang berfokus pada pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo Tahun 2015.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimana pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta pada tahun 2015?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan yang

¹² Observasi di Balai Latihan Kerja Kulon Progo, tanggal 23 Maret 2015.

dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta pada tahun 2015.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta Tahun 2015 dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Balai Latihan Kerja Kulon Progo, penelitian ini dapat memberikan wawasan serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang dan meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat.

b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam hal pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik.

F. Kajian Pustaka

Peneliti menelaah dari berbagai literatur yang ada seperti buku, skripsi, karya ilmiah yang ada, sehingga akan memperjelas permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Sedangkan jurnal dan skripsi-

skripsi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah:

Jurnal Purnamawati dari Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar Tahun 2011 dengan Judul Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi seseorang untuk memperoleh kompetensi yang sesuai dengan standar industri. Dalam pelatihan ini dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi siswa SMK, sehingga dapat diintegrasikan pada pembelajarannya.¹³

Jurnal Penelitian oleh Fendy Levy Kambey dan Suharnomo dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang Jawa Tengah pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Njonja Meneer Semarang). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja diatas lima puluh persen. Dari hasil analisis regresi penelitian tersebut, pelatihan dan pengembangan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Itu artinya pelatihan dan pengembangan di PT Njonja Meneer memiliki dampak paling besar terhadap kinerja

¹³ Purnamawati, Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi, *Jurnal MEDTEK*, Vol 3: 11, (Oktober, 2011), hlm. 11.

karyawan dibanding pembinaan, pemberdayaan, maupun partisipasi. Sedangkan variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja adalah pemberdayaan dan pembinaan.¹⁴

Jurnal Penelitian oleh Ludfia Dipang dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Sulawesi Utara pada tahun 2013 dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. Penelitian ini membahas tentang strategi-strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia serta pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹⁵

Skripsi Khoiron dari Fakultas Dakwah, Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang dilakukan pada tahun 2014 dengan judul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM di MTs Ibnul Qoyim Putra Piyungan Yogyakarta”. Dalam penelitian ini membahas tentang pelatihan dan pengembangan bagi ustadz-ustadzah yang dilakukan oleh pihak MTs Ibnul Qoyyim Putra adalah *workshop*, musyawarah guru mata pelajaran dan *Trainer of Training*, pelatihan

¹⁴ Fendy Levy Kambey dan Suharnomo, “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)”, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol 10: 2 (Juli, 2013), hlm. 149.

¹⁵ Ludfia Dipang, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1:3 (September 2013), hlm.1087.

tersebut mendapat dukungan semua kalangan dari Kemenag, Kemdiknas pusat maupun kabupaten.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Diyah Kusriani Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang dilakukan pada tahun 2014 yang berjudul “Program Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan (Bandiklat) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”.. Hasil penelitian Diyah yaitu tentang proses pelaksanaan diklat bagi aparatur, hasil dari pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari tercapainya perubahan yang disepakati oleh atasan dan bawahan.¹⁷

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prayogo yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia DI Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013.” Dimana konsep pengembangan SDM pada penelitian tersebut mengacu pada anggota PMII. Dengan demikian penelitian tersebut berpusat pada kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi anggota.¹⁸

¹⁶ Khoiron, “Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM di MTs Ibnul Qoyyim Putra Piyungan Yogyakarta”, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm.71.

¹⁷ Diyah Kusriani, “Program Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan (Bandiklat) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 82.

¹⁸ Prayogo, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013”, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013) hlm. 101.

Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian diatas, tampak bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan berbeda dengan penelitian yang sudah ada. Adapun yang menjadi persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah dari segi subyek dan obyek penelitian serta fokus fokus penelitian yang dilakukan oleh masing-masing peneliti. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo tahun 2015.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti pengembangan sumber daya manusia yang berarti: perencanaan pelatihan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.¹⁹ Sedangkan pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Dessler dalam Yun Iswanto adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian.²⁰

Istilah pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) seakan menjadi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan namun terdapat perbedaan, jika pelatihan difokuskan untuk

¹⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, hlm.149.

²⁰ Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm .5.25.

meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan pengembangan untuk jangka panjang atau yang akan datang.²¹

Hariandja dalam Kadarisman Menjelaskan, pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.²²

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dibidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo dalam Suwanto merupakan suatu usaha peningkatan *Knowledge* dan *Skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.²³

²¹ M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 10.

²² *Ibid*, hlm.11.

²³ Suwanto,dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 117.

Sedangkan pelatihan menurut Raymon Noe dalam Sudarmanto merupakan usaha yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku-perilaku.²⁴

Melengkapi pendapat diatas Bernadian dan Russell dalam Faustino Cardoso Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki peformansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan serta mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.²⁵

Menurut Wayne Mondy Pelatihan dan pengembangan adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan

²⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 228.

²⁵ Faustino Cardoso Gomes, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm. 197.

melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini memiliki fokus lebih jangka panjang.²⁶ lebih lengkap mengenai pelatihan dan pengembangan menurut Kaswan akan dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pelatihan dan Pengembangan²⁷

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Pekerjaan Saat Ini	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
Ruang lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka Waktu	Segera/jangka pendek	Jangka panjang
Sasaran	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja dimasa yang akan datang
Aktivitas	Menunjukkan	Pembelajaran

Pengertian diatas memiliki beberapa kesamaan yakni, pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan pengembangan lebih dipersiapkan untuk pengembangan dimasa yang akan datang. Dalam penelitian ini menggunakan teori pelatihan menurut Kaswan, yaitu pelatihan secara khusus yang berfokus untuk

²⁶ R.Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta:Erlangga, 2008) hlm. 210-211.

²⁷ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, hlm. 96.

memberi keterampilan khusus dalam membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.

2. Alasan Pelatihan dan Pengembangan Sangat Diperlukan.

Ada beberapa alasan pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan yaitu sebagai berikut:²⁸

- a. Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, meskipun program orientasi dilakukan secara lengkap. Orientasi saja tidak dapat membuat orang yang tidak bisa menjadi bisa, orientasi hanya bersifat pengenalan agar orang tersebut tidak kaget dengan pekerjaan kelak.
- b. Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas, yaitu dengan adanya cara penyelesaian tugas baru, maka ketidakmampuan akan meningkat sehingga orang perlu dilatih.
- c. Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan.
- d. Keterampilan pegawai kurang memadai untuk menyelesaikan tugas.
- e. Penyegaran kembali, sering kali orang yang sudah bosan menjadi tidak sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak baik lagi, latihan dan pengembangan dapat memperbaiki *skill* dan kebiasaan kerja yang buruk.

²⁸ Justine T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm. 100.

3. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM

Berikut manfaat pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Sondang P.Siagian dalam Kaswan adalah sebagai berikut:²⁹

a. Bagi Organisasi:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
- 5) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 6) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif.
- 7) Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

b. Bagi Individu:

- 1) Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.

²⁹ Kaswan, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*, hlm. 99.

- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor. motivasional, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan.
 - 4) Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
 - 5) Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustrasi dan konflik
 - 6) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - 7) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
 - 8) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.
- c. Bagi Hubungan Sesama:
- 1) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
 - 2) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
 - 3) Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normatif.
 - 4) Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
 - 5) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

4. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama pelatihan dan pengembangan pada intinya dapat dikelompokkan menjadi enam bidang utama yaitu:³⁰

- a. Memperbaiki Kinerja.
- b. Memutakhirkan kemampuan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi para karyawan supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

5. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut sifatnya pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:³¹

- a. Pelatihan Keahlian

Yaitu pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

³⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 234.

³¹ Siswanto Sastrohardwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 200.

b. Pelatihan Kejuruan

Yaitu pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Menurut sasarannya pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:³²

a. Pelatihan Prajabatan (*Presevice Training*)

Adalah pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

b. Pelatihan dalam Jabatan (*Inservice Training*)

Adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan

³² Siswanto Sastrohardwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, hlm. 202.

6. Langkah-Langkah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan agar pelatihan dan pengembangan dapat berjalan sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:³³

a. Penilaian Kebutuhan

Menentukan apakah pelatihan dibutuhkan dalam organisasi. Jika dibutuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan dimana pelatihan itu dibutuhkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan spesifik dan karakteristik apa yang harus diajarkan.

b. Kesiapan Pelatihan

Memastikan bahwa karyawan punya motivasi dan keterampilan dasar untuk menguasai isi pelatihan.

c. Identifikasi Tujuan Pembelajaran

Setiap tujuan harus berkaitan dengan satu atau lebih pengetahuan, keterampilan kemampuan atau ciri lain yang diidentifikasi dalam analisis tugas dan seharusnya menantang, akurat, bisa dicapai dan dipahami oleh semua.

³³ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 58.

d. Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan merupakan penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari di pelatihan pada pekerjaan.

e. Pemilihan Metode

Memilih metode pelatihan yang akan memberikan lingkungan pembelajaran yang sesuai untuk mencapai tujuan pelatihan.

f. Evaluasi

Evaluasi pelatihan adalah untuk meneliti apakah program pelatihan efektif dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

7. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut Cascio dalam Kaswan, Metode pelatihan dan pengembangan dapat dikelompokkan menjadi tiga cara yaitu sebagai berikut:³⁴

a. Teknik Presentasi Informasi

Metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi fakta atau informasi, proses dan pemecahan masalah. Metode Presentasi Informasi terdiri atas:

- 1) Metode Ceramah.
- 2) Metode Diskusi.

³⁴ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, hlm. 81

- 3) Audivisual.
- 4) Pembelajaran Jarak Jauh.
- 5) Pelatihan Berbasis Internet.

b. Metode Simulasi

Metode simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu sedemikian rupa sehingga, para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode simulasi terdiri atas:

- 1) Metode Studi Kasus.
- 2) Metode Bermain Peran.
- 3) *Behavior Modelling*.
- 4) Permainan Bisnis dan Simulasi.
- 5) Teknik *In-Basket*.

c. Metode Latihan Sambil Kerja (*On-The Job Training*)

Metode ini bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja tersebut. Dalam metode ini terdiri atas:

- 1) Program Orientasi.
- 2) Magang.
- 3) Penugasan *Understudy*.
- 4) *Counseling*.
- 5) Pembinaan (*Coaching*)

H. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³⁵ Metodologi penelitian merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengetahui kebenaran secara ilmiah sehingga dapat digunakan saat menghadapi keadaan yang sama.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan mengungkapkan fakta yang ada kemudian dijelaskan secara deskriptif dengan kata-kata atau uraian.³⁶ Penelitian ini tidak untuk menguji hipotesis tetapi hanya menggambarkan secara objektif dan apa adanya mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta pada tahun 2015.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian³⁷

Subyek dalam penelitian adalah kepala BLK, instruktur dan peserta di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 3.

³⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2007), hlm. 68-69.

³⁷ Subyek adalah orang yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Tatang Amirin, *Penyusunan Rencana Penelitian*, (Jakarta:Grafindo Persada, 1998), hlm. 135.

b. Obyek Penelitian³⁸

Obyek dalam penelitian ini adalah mengenai poin-poin tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta tahun 2015.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk membantu memperoleh data dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut:

a. Observasi³⁹

Observasi yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan, artinya peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) tetapi hanya melakukan pengamatan terhadap gejala yang terjadi sebagai langkah awal untuk memperoleh data yang valid.

b. Wawancara⁴⁰

Penelitian ini menggunakan metode wawancara bebas terpimpin dimana peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-

³⁸ Obyek menurut Sugiyono merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm.268 .

³⁹ Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Cholid Narbuko dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 70.

⁴⁰ Wawancara merupakan pertemuan langsung dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu. Ahmad Tanzah, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 183.

pertanyaan yang akan dijadikan panduan dalam melakukan wawancara namun tidak mengabaikan pertanyaan yang muncul seketika saat wawancara berlangsung. Wawancara dalam penelitian ini dibantu dengan media perekam suara menggunakan *handphone* agar mempermudah peneliti untuk mengolah data. Adapun yang akan peneliti wawancarai adalah kepala BLK, instruktur dan peserta di Balai Latihan Kerja untuk mendapat informasi dan data yang akan diinginkan peneliti.

c. Dokumentasi⁴¹

Data-data dalam penelitian ini didapat dari dokumen yang berupa foto, serta surat atau arsip kemudian dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan obyek yang diteliti.

4. Teknis Analisis Data

Analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data yang diperoleh dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data.⁴²

⁴¹ Dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dimaksud adalah berbentuk surat-surat, gambar/foto, catatan-catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. (Yogyakarta: LKIS, 2007), hlm. 99.

⁴² Beni Ahmad Saebani dkk, *Manajemen Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 107.

Selama penelitian berlangsung dan pengumpulan data masih berlangsung, peneliti melakukan analisis data dengan cara mengklasifikasi data dan menafsirkan isi data, sehingga langkah analisisnya dibagi menjadi.⁴³

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sejenisnya. tetapi yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

c. Menarik kesimpulan

Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah hingga ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

⁴³ Beni Ahmad Saebani dkk, *Manajemen Penelitian*, hlm 109

5. Keabsahan Data.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai alat untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh. Triangulasi diperlukan untuk tahap analisis data, terutama ketika peneliti hendak mengemukakan konsep atau proporsi ilmiah yang mengarah kepada kesimpulan. Macam-macam triangulasi antara lain triangulasi data (sering disebut triangulasi sumber), triangulasi metode, triangulasi teori dan triangulasi peneliti.⁴⁴

Peneliti melakukan pengecekan data dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode. Dengan tujuan mendapatkan data yang valid dan dapat di pertanggungjawabkan. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara dan berbagai waktu.⁴⁵ Dengan demikian penelitian ini akan menggunakan kategori tentang triangulasi diantaranya:

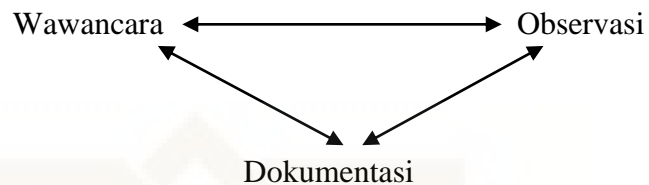
a. Triangulasi Pengumpulan Data

Triangulasi ini berarti membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan informasi yang dikumpulkan melalui waktu dan alat yang berbeda. Cara ini ditempuh dengan membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm .273.

⁴⁵ *Ibid*, hlm.273.

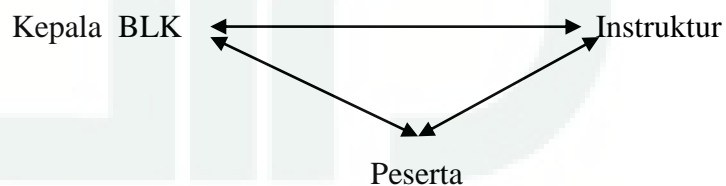
Gambar 1.1 :
Triangulasi Pengumpulan Data⁴⁶



b. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi dengan sumber data dapat dilakukan dengan membandingkan beberapa sumber data dengan dengan metode yang sama.⁴⁷ Dalam hal ini peneliti membandingkan peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala BLK, instruktur dan peserta di Balai Latihan Kerja Kulon Progo. Penjelasan triangulasi sumber data dapat dilihat sebagai berikut:

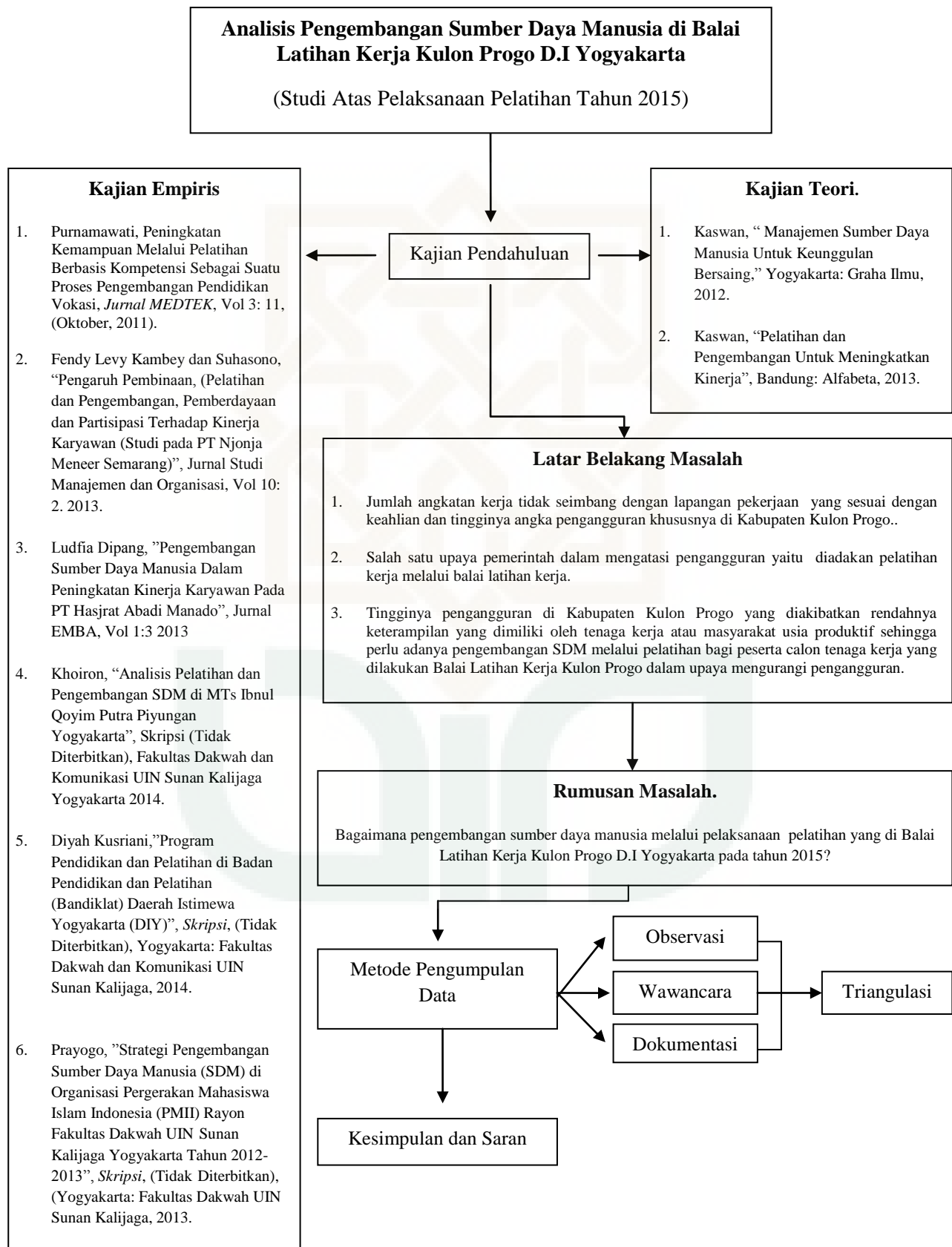
Gambar 1.2
Triangulasi Sumber Data



⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm.274.

⁴⁷ *Ibid*, hlm.275

Gambar 1.3
Kerangka Berfikir



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kulon Progo tahun 2015 termasuk baik, karena didukung oleh tenaga pelatih atau instruktur yang berpengalaman, bersertifikasi dan berkompetensi tinggi dibidangnya.

Hasil dari pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Lulusan BLK Kulon Progo mampu melaksanakan prosedur kerja dengan menerapkan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memiliki kompetensi tinggi dibidang kejuruan yang telah diikuti. Sehingga lulusan banyak yang terserap di pasar kerja atau magang diberbagai perusahaan maupun berwirausaha, karena program pelatihan yang diselenggarakan BLK Kulon Progo menggunakan kurikulum yang disusun dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia industri.

B. Saran

Penyusun mengkritisi bahwa pelatihan di BLK Kulon Progo belum sepenuhnya efektif karena sepanjang pengamatan penyusun masih adanya peralatan lama yang belum menyesuaikan perkembangan teknologi saat

ini, kemudian tata ruang praktek belum rapi, sehingga saran yang dapat penyusun kemukakan adalah sebagai berikut yaitu, sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi harus selalu mengefektifkan pelatihan yang ada. Fasilitas baik sarana dan prasarana pelatihan perlu ditambah atau diperbaharui dengan berkoordinasi dengan pemerintah dan tata ruang perlu diatur. Selanjutnya bagan struktur organisasi dibuat lebih rinci.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahmad Tanzah, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Beni Ahmad Saebani dkk, *Manajemen Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Media Group, 2007.
- Cholid Narbuko dkk, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemah*, Semarang: Toha Putera, 2005.
- Em Zul Fajri, "*Kamus Bahasa Indonesia*", Jakarta: Difa Publisher, 2005.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Justine T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 2006.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- _____, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Yogyakarta: LKIS, 2007.
- R.Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: Manjar Maju, 2001
- Siswanto Sastrohardwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Suwanto,dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Tatang Amirin, *Penyusunan Rencana Penelitian*, Jakarta:Grafindo Persada, 1998.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat 3.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 9.

Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2010.

Karya Ilmiah:

Diyah Kusriani, "Program Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan (Bandiklat) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)", *Skripsi*, Tidak Diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Fendy Levy Kambey dan Suharnomo, "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)", *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol 10: 2,7, 2013.

Khoiron, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM di MTs Ibnul Qoyyim Putra Piyungan Yogyakarta", *Skripsi*, Tidak Diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 1:3,9,2013.

Prayogo, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013", *Skripsi*, Tidak Diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Purnamawati, Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi, *Jurnal MEDTEK*, Vol 3: 11, 2011.

Internet:

Adwinta, *Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran*, <http://adwintaactivity.blogspot.com/2012/04/peran-pemerintah-dalam-mengatasi-pengangguran.html?m=?> diakses 19 Maret 2015.

Berita Resmi Statistik No. 47./ 05/ Th. XVIII,5 Mei 2015, [http:// www.bps.go.id/brs/view/id/1139](http://www.bps.go.id/brs/view/id/1139), Diakses 3 Agustus 2015.

Ditjen Binalattas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “*Profil UPT*” <http://binalattas.depnakertrans.go.id> diakses 3 Agustus 2015.

Indopos, *Tingkat Pengangguran Sarjana di Indonesia Terus Naik*, <http://www.indopos.co.id/2015/06/tingkat-pengangguran-sarjana-di-indonesia-terus-naik.html#sthash..q00Fe6Gs..dpuf>. diakses 17 oktober 2015.

Surat dan Laporan:

Keputusan Pengguna Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Nomor 563/04658 Tahun 2015.

Laporan Penyelenggaraan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Program PKTKP Ditjen Binalattas Dana Dekonsentrasi Disnakertrans DIY di UPTD BLK Kulon Progo APBN Tahun Anggaran 2015.



operator1@yahoo.com

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN IJIN

070 /Reg / V/ 500 / 8 / 2015

Membaca Surat : KA. BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SETDA DIY Nomor : 070/REG/V/500/5/2015

Tanggal : 21-Agust-15 Perihal : IJIN PENELITIAN/RISET (PERPANJANGAN 1)

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : EKO YULIANTO NIP/NIM : 11240066

Alamat : PEDUKUHAN IX GARONGAN, 036/018, PANJATAN, KAB. KULONPROGO

Judul : ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KULON PROGO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Lokasi : KABUPATEN KULONPROGO

Waktu : 24-Agust-15 s/d 24-Nop-15

Dengan Ketentuan:

- Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
- Menyerahkan *softcopy* hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam bentuk *compact disk* (CD) maupun mengunggah (*upload*) melalui website : adbang.iogiaprov.go.id dan menunjukkan naskah cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
- Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib menatati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
- Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website: adbang.iogiaprov.go.id;
- Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 24-Agust-15

An. Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pengembangan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Puji Astuti, M.Si.
NIP. 19590525198503 2 006

Tembusan Yth:

- Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (Sebagai Laporan)
- Bupati Kulon Progo cq KPT Kulon Progo
- Wakil Dekan Bidang Akademik, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU
Unit 1: Jl. Perwakilan No. 1, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 775208 Kode Pos 55611
Unit 2: Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611
Website: bpmpt.kulonprogekab.go.id Email : bpmpt@kulonprogekab.go.id

SURAT KETERANGAN / IZIN

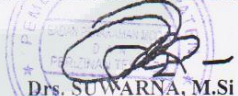
Nomor : 070.2 /00813/IX/2015

- Memperhatikan : Surat dari Sekretariat Daerah Pemda DIY Nomor: 070/Reg/V/500/8/2015, Tanggal: 24 Agustus 2015, Perihal: Izin Penelitian
- Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah;
4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 73 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Unsur Organisasi Terendah Pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu..
- Diizinkan kepada : **EKO YULIANTO**
NIM / NIP : **11240066**
PT/Instansi : **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Keperluan : **IZIN PENELITIAN**
Judul/Tema : **ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KULON PROGO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
- Lokasi : **BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KULON PROGO**
- Waktu : **24 Agustus 2015 s/d 24 Nopember 2015**

1. Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
3. Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
5. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi tanggung jawab sepenuhnya peneliti
6. Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
7. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Ditetapkan di : **Wates**
Pada Tanggal : **10 September 2015**

Pih. KEPALA
BADAN PENANAMAN MODAL
DAN PERIZINAN TERPADU


Drs. SUWARNA, M.Si
Pembina Tk.I; IV/b
NIP. 19680428 199503 1 004

Tembusan kepada Yth. :

1. Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)
2. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
4. Kepala BLK Kabupaten Kulon Progo
5. Yang bersangkutan
6. Arsin

FOTO-FOTO



Wawancara Dengan Ibu Sri Sulanjari, Kepala BLK Kulon Progo



Wawancara dengan Bapak Saroso, Kepala Sub Bagian Tata Usaha BLK Kulon Progo



Wawancara dengan Bapak Racmad Nugrahono, Instruktur BLK Kulon Progo.



Wawancara dengan Bapak Sarno. Instruktur BLK Kulon Progo



Setelah Wawancara dengan Bapak Nur Qodariyanto (Tengah), Instruktur BLK Kulon Progo



Wawancara dengan Saudara Dede Setiyana, Peserta Pelatihan BLK Kulon Progo



Setelah Wawancara dengan Saudara Fattah (Paling Kiri) dan Saudara Dede Setiyana (Tengah), Peserta Pelatihan BLK Kulon Progo.



Pembukaan Pelatihan di Aula BLK Kulon Progo



Penyerahan pakaian kerja kepada peserta





Suasana Pembelajaran Teori

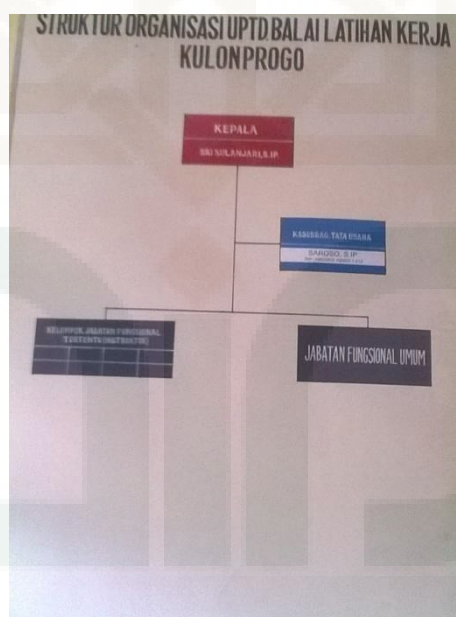




Suasana Pembelajaran Praktek



Contoh Alat Praktek



Struktur Organisasi BLK Kulon Progo



Kantor BLK Kulon Progo

INTERVIEW GUIDE

A. Kepala BLK Kulon Progo.

1. Apa yang melatar belakangi sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan SDM bagi peserta di BLK Kulon Progo?
2. Apa tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan SDM bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
3. Apa sasaran dari pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
4. Apa manfaat pengembangan SDM melalui pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo.
 - a. Bagi individu peserta?
 - b. Bagi BLK Kulon Progo sebagai pelaksana?
 - c. Bagi hubungan Sesama?
5. Bagaimana ruang lingkup pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
6. Apa jenis pelatihan yang dilaksanakan di BLK Kulon Progo?
7. Bagaimana langkah-langkah pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
8. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo serta bagaimana cara penyampaiannya?
9. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?

B. Instruktur BLK Kulon Progo:

1. Apa tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan SDM bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?

2. Apa sasaran dari pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
3. Apa manfaat pengembangan SDM melalui pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo.
 - a. Bagi individu peserta?
 - b. Bagi BLK Kulon Progo sebagai pelaksana?
 - c. Bagi hubungan Sesama?
4. Bagaimana ruang lingkup pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
5. Apa jenis pelatihan yang dilaksanakan di BLK Kulon Progo?
6. Bagaimana langkah-langkah pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
7. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo serta bagaimana cara penyampaiannya?
8. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?

C. Peserta Pelatihan BLK Kulon Progo

1. Apa manfaat dan hasil yang saudara dapat dari pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
2. Tahap apa yang saudara jalani sehingga menjadi peserta di BLK Kulon Progo?
3. Fasilitas apa yang saudara dapat selama pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
4. Bagaimana metode dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?
5. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pelatihan di BLK Kulon Progo?

**Pembagian Pangkat Golongan dan Jabatan Pegawai di UPTD
Balai Latihan Kerja Kulon Progo.**

No	Nama/NIP	Pangkat	Golongan	Jabatan
1	Sri Sulanjari, S.IP 19600807 198003 2 003	Penata Tingkat 1	III.d	Kepala
2	Saroso, S.IP 19620916 198603 1 012	Penata Tingkat I	III.d	Kasubbag Tata Usaha
3	Rajiyo, S.Pd 19610915 198303 1 016	Pembina	IV.a	Instruktur Madya
4	Drs. Spto Mustartiono 19620914 199103 1 003	Pembina	IV.a	Instruktur Madya
5	Rajito, S.Pd 19610120 198303 1 013	Pembina	IV.a	Instruktur Madya
6	Suratija, S.TP 19650225 198603 1 007	Pembina	IV.a	Instruktur Madya
7	Mustafa 19610304 108303 1 039	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Penyelia
8	Sudarno 19600101 198303 1 039	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Penyelia
9	Suyanto, A.Md 19650302 198603 1 016	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Penyelia
10	Suparman, S.Pd 19650302 198603 1 011	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Muda
11	Parmadi 19610104 198303 1 007	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Penyelia
12	Sumardi, S.Pd 19580303 198703 1 008	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Muda
13	Sudiyono, S.Pd 19600304 198303 1 009	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Muda
14	Sarno, A.Md 19590609 198403 1 007	Penata Tingkat I	III.d	Instruktur Penyelia
15	Sugeng Riyadi 19610323 198603 1 010	Penata	III.c	Instruktur Penyelia
16	Acep Suryana, A.Md 19581203 198603 1 010	Penata	III.c	Instruktur Penyelia
17	Wadjdi. YH, S.Pd 19590201 198612 1 002	Penata	III.c	Instruktur Muda
18	Sudarisman 19620602 198602 1 007	Penata	III.c	Instruktur Penyelia
19	Tutut Ramini 19630530 198303 2 006	Penata Muda Tingkat I	III.b	Pengadministrasi Pelatihan
20	Sarti Nurmiyati 19580714 198203 2 008	Penata Muda Tingkat I	III.b	Pengadministrasi Keuangan

21	Thomas Subroto 19620714 198603 1 030	Penata Muda Tingkat I	III.b	Pengadaan umum Barang
22	Madya Sudiyana 19601003 198602 1 004	Penata Muda Tingkat I	III.b	Pengadaan Kepegawaian
23	Suprapti 19601225 198603 2 008	Penata Muda Tingkat I	III.b	Pramu Perlengkapan
24	Sujaidi 19660610 199003 1 001	Penata Muda Tingkat I	III.b	Teknisi Perlengkapan
25	Rachmat Nugrahono, S.Pd 19800201 200604 1 008	Penata Muda Tingkat I	III.b	Instruktur Pertama
26	Nur Qodariyanto, S.Pd 19741011 200604 1 012	Penata Muda Tingkat I	III.b	Instruktur Pertama
27	Sukidal 19640405 198602 1 007	Pengatur Tingkat I	II.d	Pengadministrasi Pelatihan
28	Sela 19590609 198802 1 001	Pengatur Muda	II.a	Pramu Kantor

Fasilitas Ruang Kelas di UPTD Balai Latihan Kerja Kulon Progo

No	Grup	Kejuruan	Sub Kejuruan	Jumlah	Luas	kapasitas	Kondisi
1	Otomotif	Teknik Otomotif	Teknik Sepeda Motor	1	18	16	Baik
2	Bangunan	Bangunan	Furniture	1	25	16	Baik
3	Aneka Kejuruan	Aneka Kejuruan	Menjahit	1	36	16	Baik
4	Listrik	Listrik	Teknik Refrigerasi Domestik	1	18	16	Baik
5	Teknologi Mekanik	Teknologi Mekanik	Las Industri	1	18	16	Rusak Ringan
6	Pertanian	Pocessing	Pengolahan Hasil Pertanian	1	18	16	Rusak Ringan

Gedung Workshop di UPTD Balai Latihan Kerja Kulon Progo

No	Grup	Kejuruan	Sub Kejuruan	Jumlah	Luas	Kapasitas	Kondisi
1	Aneka Kejuruan	Garmen Apparell	Menjahit	1	108	16	Baik
2	Tata Niaga	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Office Tools	1	70	16	Baik
3	Listrik	Refrigeration	Teknik Refrigeration Domestik	1	80	16	Baik
4	Teknik Listrik	Teknik Elektronika	Telekomunikasi	1	60	16	Baik
5	Otomotif	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan	1	108	16	Rusak Ringan
6	Bangunan	Bangunan	Furniture	2	108	32	Rusak Ringan
7	Otomotif	Teknik Otomotif	Teknik Sepeda Motor	1	48	16	Rusak Ringan
8	Teknologi Mekanik	Teknik Manufaktur	Mesin Produksi	1	55	16	Rusak Ringan
9	Teknologi Mekanik	Teknik Las	Las Industri	1	55	16	Rusak Ringan
10	Pertanian	Processing	Pengolahan Hasil Pertanian	1	108	16	Rusak Ringan



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
UPTD BALAI LATIHAN KERJA
Jl. Raya Wates – Purworejo Km 2 Wates, Telp/ Fax (0274) 773306
Wates, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta
Email : blk@kulonprogokab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.277/2015.

Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Tansmigrasi
Kabupaten Kulon Progo, menerangkan bahwa :

Nama : EKO YULIANTO
No Mahasiswa : 11240066
Program Studi : Manajemen Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TELAH MELAKSANAKAN

Penelitian dengan Judul "*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kulon Progo, DIY*", mulai dari tanggal 24 Agustus 2015 s/d 24 November 2015.

Dikeluarkan di : Wates.
Pada tanggal : 2 Desember 2015

KEPALA,

SRI SULANJARI, S.IP
Penata Tk. I, III.d
NIP.19600708 198003 2 003



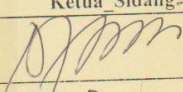
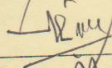
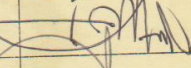

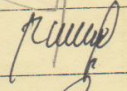
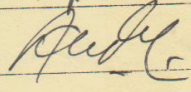
NAMA : Eko Yulianto
NIM : 11240066
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Pembimbing I : Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
Pembimbing II : -
Judul : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pesantren Al-Qur'an Wates Kulon Progo D.I Yogyakarta

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2/4-15	1.	Bimbingan proposal	
2	15/4-15	2.	Bimbingan Latar belakang + Teori	
3.	21/4-15	3.	Bimbingan Metode	
4.	29/4-15	4.	Bimbingan kerangka + Interjw Gurdi	
5	18/6-15	5.	Bimbingan kerangka prbit	
6.	4/8-15	6.	Bimbingan BAB II	
7.	18/9-15	7.	Bimbingan BAB III	
8.	9/10-15	8.	Pertin BAB III & IV	
9.	7/12-2015	9.	ACC skripsi siap diserahkan	

Yogyakarta, 2 April 2015
Pembimbing,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

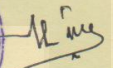
NAMA : Eko Yulianto
 NIM : 11240066
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
 Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
 Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2018
 Alamat : Yogyakarta

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua Sidang-
1	RABU 11/03/2015	TAI SUPERSI PRIHATININGSIH 11240071 /MD	Peserta	
2	RABU 11/03/2015	FREDI ARRAWANI /MD 11240065	Peserta	
3	BELAS 17/03/2015	SITI YULIAHHAH /MD-BFI 11220008	Peserta	
4	RABU 18/03/2015	ROSADI /PMI 11230008	Peserta	
5	SELASA 05/05/2015	EKO YULIANTO /MD 11240066	Penyaji	
6	RABU 20/05/2015	FATMA ASOR /MD 11240138	Pembahas	

Yogyakarta, 10 Maret 2015

Ketua Jurusan,




 Rosyid Ridla, M.Si.
 19670104 199303 1 003

Keterangan:
 Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah



Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.00.9/ 378/V/2015

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Eko Yulianto
2. NIM/Jurusan : 11240066/MD
3. Judul Proposal : Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Selasa, 5 Mei 2015; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP. 19820804 201101 1 007



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274-515856 Fax, (0274) 552230 Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT KETERANGAN

NO. : UIN.02/DDIII/PP.00.9/94 /2015

Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi – UIN Sunan Kalijaga, menerangkan bahwa :

Nama : Eko Yulianto
Nim : 11240066
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)

Telah benar-benar mengikuti Ujian Baca Tulis Al-Qur'an dan telah dinyatakan **LULUS**.

Demikian, surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku sampai dengan Mei 2016.

a.n Dekan
Wakil Dekan III



[Signature]
Murni Qibtiyah, S.Ag., M.Si, MA. Ph.D
197109191996032001

Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/2059/2011



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Eko Yulianto
NIM : 11240066
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah
Sebagai : Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012
Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)

KEMENTERIAN AGAMA RI
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Jember, 09 September 2011
Ditandatangani oleh
Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifai, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.795/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
memberikan sertifikat kepada :

Nama : Eko Yulianto
Tempat, dan Tanggal Lahir : Pekanbaru, 03 Juli 1990
Nomor Induk Mahasiswa : 11240066
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya
Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2013/2014 (Angkatan ke-83), di :

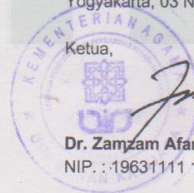
Lokasi : Margodadi 4
Kecamatan : Seyegan
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 07 Juli 2014 s.d. 17 September 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,38
(A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja
Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian
Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 03 November 2014

Ketua,



Dr. Zamzam Afandi, M.Ag.
NIP. : 19631111 199403 1 002



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/b4.24.811/2015

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Eko Yulianto**
Date of Birth : **July 03, 1990**
Sex : **Male**

took TOEC (Test of English Competence) held on **June 12, 2015** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	45
Reading Comprehension	41
Total Score	433

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, June 12, 2015
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02 / L4 / PM.03.2 / a4.24.896 / 2015

تشهد ادارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Eko Yulianto :

تاريخ الميلاد : ٣ يوليو ١٩٩٠

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٨ يونيو ٢٠١٥, وحصل على
درجة :

٤٩	فهم المسموع
٤٠	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٢	فهم المقروء
٤٠٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ١٨ يونيو ٢٠١٥



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Eko Yulianto
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Tempat Tanggal Lahir : Pekanbaru, 03 Juli 1990
Alamat : Pedukuhan IX RT 36 RW 18, Garongan,
Kecamatan Panjatan, Kabupaten Kulon Progo,
DIY. 55655
No Hp : 081578223238
Email : zuli.baek@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. TK Yayasan Pendidikan Persada Indah (YPPI) Perawang, Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, Riau.
2. SD Negeri 008 Tualang. Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Riau.
3. SMP Muhammadiyah 2 Wates, Bendungan, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo, DIY.
4. SMA Negeri 1 Galur, Tirtorahayu, Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo, DIY.
5. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurusan Manajemen Dakwah.

Orang Tua

1. Ayah : Tukiyat
2. Ibu : Sukinah
3. Alamat : Pedukuhan IX RT 36 RW 18, Garongan,
Kecamatan Panjatan, Kabupaten Kulon Progo,
DIY. 55655