

**ANALISIS SWOT DALAM PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS  
PESANTREN ROUDHOTUL QUR'AN 2 CIWARAK  
SUMBANG BANYUMAS**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

**Oleh:**

**Final Mabror  
NIM. 1617401009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Final Mabror  
NIM : 1617401009  
Jenjang : S-1  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul "**Analisis SWOT dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas**" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 29 April 2022  
Yang menyatakan



**Final Mabror**  
**NIM. 1617401009**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul :

**ANALISIS SWOT DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS PESANTREN  
ROUDHOTUL QUR'AN 2 CIWARAK SUMBANG BANYUMAS**

Yang disusun oleh: Final Maburr, NIM: 1617401009, Jurusan: Pendidikan Islam, Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Agama Islam Negeri Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari: Jum'at, tanggal 10 bulan Juli tahun 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd. ) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

Dr. Sri Winarsih, M.Pd.  
NIP. 19730512 200312 2 001

Penguji II/Sekretaris Sidang,

Sutrimo Purnomo, M.Pd.  
NIP. 19920108 201903 1 015

Penguji Utama,

Dr. H. M. Hizbul Muflih, M.Pd.  
NIP. 19630302 199103 1 005

Mengetahui :



an, 1  
  
Dr. H. Sawito, M.Ag  
NIP. 199903 1 002

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 29 April 2022

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Final Mabror  
Lampiran : -

Kepada Yth :  
Dekan FTIK  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

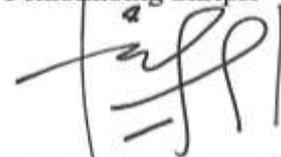
Setelah saya melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya menyampaikan bahwa :

Nama : Final Mabror  
NIM : 1617401009  
Jurusan : Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : **Analisis Swot dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas**

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Demikian atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.  
Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Pembimbing Skripsi



**Dr. Sri Winarsih, M.Pd.**

NIP. 19730512 2003 12 2 001

**ANALISIS SWOT DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS PESANTREN  
ROUDHOTUL QUR'AN 2 CIWARAK SUMBANG BANYUMAS**

**FINAL MABRUR  
NIM. 1617401009**

**ABSTRAK**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan bertujuan meningkatkan kualitas yang dapat dilakukan dengan melaksanakan pelatihan vokasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi persaingan pada dunia kerja. Namun dalam pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa kendala yang dialami oleh lembaga penyelenggara. Penerapan metode analisis SWOT ini dirasa tepat untuk mengidentifikasi pelaksanaan program tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis SWOT Pengembangan Sumber Daya Manusia di BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak. Sumbang. Banyumas.

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dilaksanakan di BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Kec. Sumbang Kab. Banyumas, yang dimulai pada tanggal 10 Februari 2021. Subjek dari penelitian ini adalah Ketua, Tenaga kepelatihan, dan Instruktur pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan dalam teknis analisis data ini dilakukan dengan cara mereduksi data serta penarikan kesimpulan.

Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas menggunakan analisis SWOT dalam perencanaan program pelatihan yang dilaksanakan. Dalam pelaksanaan analisis SWOT ada 3 tahap yang dilakukan. Pertama tahap pengumpulan data, pada tahap ini lembaga menggali lebih dalam tentang kekuatan, kelemahan yang dimiliki dan apa saja ancaman dan peluang dalam pelaksanaan. Kemudian tahap selanjutnya menentukan strategi dengan memanfaatkan semua nilai dari faktor internal dan faktor eksternal tersebut. Dan diakhiri dengan pengambilan keputusan yang berdasarkan pada rencana yang telah disusun. Sehingga kegiatan pelatihan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan selalu meningkatkan kualitas pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dalam kegiatan pendidikan di Indonesia terutama bagi para santri sehingga tidak hanya memperoleh ilmu keagamaan.

**Kata Kunci :** Analisis SWOT, Sumber Daya Manusia, Pelatihan

**SWOT ANALIYSIS OF HUMAN RESOURCE AT BALAI  
LATIHAN KERJA KOMUNITAS PESANTREN ROUDHOTUL  
QUR'AN 2 CIWARAK SUMBANG BANYUMAS**

**FINAL MABRUR  
NIM. 1617401009**

**Abstract**

Human resource development is an activity that aims to improve quality which can be done by practicing vocational training to improve one's ability to face competition in the world of work, but in implementation of training there are several obstacles experienced by the organizing agency. The application of the SWOT analysis method is deemed appropriate to identify the implementation of the programs. The purpose of BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.

The study used a qualitative descriptive approach, carried out at the BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, Kec. Sumbang Kab. Banyumas, which started on February 10, 2021. The subjects of this study were the Chairperson, coaching staff, and training instructors at the BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2. Collecting data in this study using the methods of observation, interviews, and documentation. Meanwhile, in technical data analysis, this is done by reducing the data and drawing conclusions

Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas uses SWOT analysis in planning the training program implemented. In the implementation of the SWOT analysis there are 3 stages that are carried out. First the data collection stage, at this stage the institution digs deeper into the strengths, weaknesses it has and what are the threats and opportunities in implementation. Then the next stage determines the strategy by utilizing all the values of these internal and external factors. And it ends with a decision-making based on a pre-arranged plan. So that the training activities carried out can run in accordance with the objectives and always improve the quality of training in an effort to develop human resources in educational activities in Indonesia, especially for students so that they do not only obtain religious knowledge.

**Keywords :** SWOT Analisis, Human Resources, Training

## MOTTO

إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ

“Sesungguhnya urusan-Nya apabila Ia menghendaki sesuatu, Ia hanyalah berkata kepadanya, Jadilah! Maka jadilah sesuatu itu.”  
(Q.S. Yasin :82)



## PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan dengan sadar dan sepenuh hati kepada Allah SWT yang selalu memberikan kenikmatan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada:

1. Orang terhebat dan sangat berarti dalam hidup ini, beliau Ibunda Wastiti dan Ayahanda Basiran tercinta. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik terhadap putramu yang tak pernah berhenti. Tanpa melupakan kakak-kakaku Tatik Farhah, Muhlisin, Nailur Rizqi, dan Elis Safitri, beserta putra putrinya. Serta adik-adikku Finis Syifa dan Prize Seventeen Agustian dan yang selalu memberikan bantuan baik materi maupun moriil.
2. Untuk guruku, Pengasuh Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, KH. Ahmad Musyaffa, Lc., Al Hafidz dan Nyai Rifadatut Diana yang selalu mendoakan dan selalu semangat dalam menularkan ilmu kepada santri-santrinya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tanpa ada halangan yang begitu berarti. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad ﷺ yang membawa agama Islam sebagai kabar gembira, dan yang kita nanti-nantikan syafaat beliau di hari akhir nanti.

Setelah melalui proses penyelesaian akhirnya skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan rapih. Skripsi ini berjudul Analisis SWOT Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas. Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Suwito, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
2. Dr. suparjo, MA., Wakil Deakan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
3. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
4. Dr. Hj. Sumiarti, M.Ag., Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
5. Dr. H. Slamet Yahya, M.Ag., Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
6. Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I., selaku Koordinator Prodi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
7. Dr. Sri Winarsih, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberi arahan, bimbingan dan semangat dalam menyusun skripsi ini.
8. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri yang telah menularkan banyak

ilmu. Semoga menjadi ladang amal dan mendapat balasan yang mulia dari Allah SWT.

9. Segenap civitas Akademika Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
10. KH. Anis Afiqi, selaku Pimpinan Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas yang telah memberikan izin penelitian.
11. Kepada Ketua Pengelola dan Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada peneliti.
12. Keluarga besar MPI A angkatan 2016, yang telah memberikan pelajaran selama berproses Bersama dalam menyelesaikan masa pendidikan di Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri.
13. Seluruh keluarga besar Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien yang menjadi tempat belajar dan berproses bersama
14. Sahabat seperjuangan dalam Pondok Pesantren, Hendro Laksono, Hematiar Tsalasah, Muhammad Khodirin, Yusuf Iskandar, Freezeay, M. Khairil Hakim, Aji Putra, Yosa Wananda dan Akmal Fata Rifai yang selalu memberikan semangat dan doa dalam penyelesaian skripsi.
15. Teman yang mensupport baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga menjadi faktor semangat tersendiri, terimakasih.
16. Keluarga besar Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, terimakasih karena sudah menjadi bagian dalam proses hidup.
17. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan dan keberkahan senantiasa diberikan oleh Allah SWT kepada semua pihak. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi positif kepada berbagai pihak, *Aaamiin ya Rabbal 'Alamiin*.

Purwokerto, 29 April 2022

Penulis,



Final Mabur

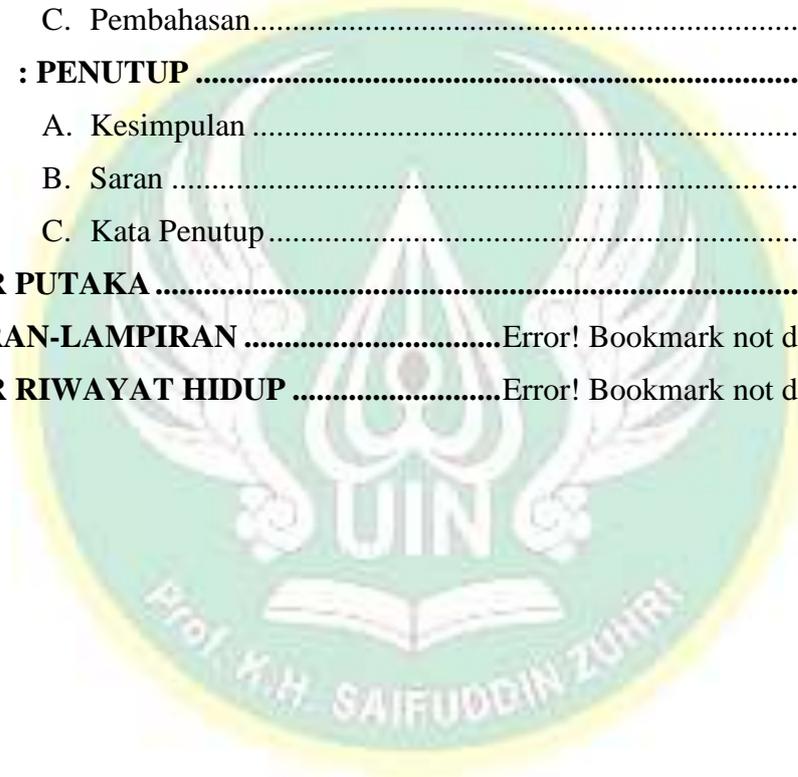
NIM. 1617401009

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Konseptual .....	4
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
E. Kajian Pustaka .....	9
F. Sitematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II : KAJIAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	18
2. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	20
3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	21
4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	22
5. Langkah-langkah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	23

6. Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan .....	25
C. Analisis SWOT .....	26
1. Pengertian Analisis SWOT .....	26
2. Manfaat Analisis SWOT .....	28
3. Tujuan Analisis SWOT .....	29
4. Komponen-komponen Analisis SWOT .....	30
5. Proses Analisis SWOT .....	31
6. Tahap Penyusunan SWOT .....	32
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
1. Lokasi Penelitian.....	35
2. Waktu Penelitian .....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	36
1. Subjek Penelitian .....	36
2. Objek Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Observasi.....	37
2. Wawancara.....	38
3. Dokumentasi .....	39
E. Teknik Analisis Data.....	40
1. Reduksi Data .....	40
2. Penyajian Data .....	40
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.....	41
4. Triangulasi .....	41
F. Uji Keabsahan Data .....	41
<b>BAB IV : ANALISI SWOT DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>44</b>
A. Profil BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.....	44
1. Sejarah Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Banyumas .....	44
2. Letak Geografis.....	45

3. Visi dan Misi.....	45
4. Struktur Organisasi .....	46
5. Peserta Pelatihan .....	46
6. Kurikulum Pelatihan .....	47
7. Sarana dan Prasarana .....	47
B. Hasil Penelitian .....	48
1. Pengumpulan Data .....	49
2. Analisis SWOT .....	54
3. Tahap Pengambilan Keputusan.....	55
C. Pembahasan.....	62
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71
C. Kata Penutup.....	72
<b>DAFTAR PUTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Analisis SWOT, 12

Table 2 : Matrik SWOT, 17

Tabel 3 : Struktur Organisasi BLKK Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, 44

Tabel 4 : Data Peserta BLKK Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, 44

Tabel 5 : Peserta Pelatihan BLKK Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, 45

Tabel 6 : Sarana dan Prasarana BLKK Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, 45

Tabel 7 : Strategi SWOT, 50



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Pedoman Observasi
- Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 4 Data Penelitian Hasil Wawancara
- Lampiran 5 Jadwal Penelitian Observasi
- Lampiran 6 Data Hasil Penelitian Observasi
- Lampiran 7 Dokumentasi Foto-Foto Kegiatan
- Lampiran 9 Surat-Surat
- Lampiran 10 Sertifikat-Sertifikat



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai kemampuan, keterampilan, kompetensi, Kesehatan fisik dan jiwa yang baik, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga menjadi sebuah faktor dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi baik kecil maupun besar, dikarenakan sumber daya manusia lah yang berperan dalam sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya lainnya, dikarenakan setiap manusia memiliki sifat yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, memiliki pola pikir, dan bukan benda mati. Mengelola sumber daya manusia tidak semudah mengelola benda mati sehingga dapat diletakan, diatur bebas sedemikian rupa sesuai dengan setiap apa yang diinginkan oleh manajer. Manusia perlu diperlakukan selayaknya manusia sebagaimana mestinya dengan berbagai cara agar setiap individu dapat melaksanakan tugas, aturan dan perintah dalam sebuah organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi baik sehingga dapat bekerjasama secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan individu maupun organisasi.<sup>1</sup>

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sendiri merupakan dua istilah yang berbeda. Latihan merupakan pembelajaran para karyawan teknis/tingkat bawah tentang bagaimana menjalankan pekerjaan mereka pada masa sekarang, sedangkan pengembangan merupakan pembelajaran keahlian-keahlian yang diperlukan

---

<sup>1</sup> Benjamin, dkk., *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017) hlm 11

oleh para administrator dan professional pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.<sup>2</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun pada saat yang akan datang.<sup>3</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Sumber daya masyarakat adalah kunci dari keberhasilan yang diraih oleh organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai pemikir, pelopor dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara garis besar, sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.<sup>4</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pelatihan secara khusus yang berfokus untuk memberi keterampilan khusus dalam membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Dessler dan Yun Iswanto, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap, dan meningkatkan keahlian.<sup>6</sup>

Balai Latihan Kerja Komunitas merupakan unit atau fasilitas pelatihan vokasi yang didirikan pada sebuah lembaga keagamaan, seperti pondok pesantren, seminar dan lain-lain. Pemberdayaan tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja Komunitas merupakan satu dari berbagai solusi untuk

---

<sup>2</sup> Umi Zulfa, *Alternatif model penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen* (Cilacap: Ihya Media, 2013) hlm.85

<sup>3</sup> Benjamin, dkk., *Pengembangan*, hlm 3

<sup>4</sup> Umi Zulfa, *Alternatif model penilaian*, hlm.25

<sup>5</sup> Kaswan, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hlm. 96.

<sup>6</sup> Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010) hlm. 25

meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya menyelesaikan pendidikan formalnya pada jenjang SMP atau SMA. Balai Latihan Kerja Komunitas merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menstransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan kurikulum dan program yang ada.

Pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas melalui kegiatan pelatihan adalah suatu program pendidikan nonformal. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dijelaskan pada Pasal 26 ayat 3 “Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”.<sup>7</sup> Mengenai pelatihan kerja diperjelas pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 9 yaitu “Pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”.<sup>8</sup>

Dalam menentukan strategi untuk menentukan sistem manajemen sumber daya manusia, salah satu teknik yang dapat digunakan adalah analisis SWOT. Menurut Freddy Rangkuti Analisis SWOT adalah indikasi berbagai faktor yang sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis tersebut berdasarkan dengan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), akan tetapi secara bersamaan bisa meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).<sup>9</sup>

Pengembangan sumber daya manusia juga tak lepas dari pelatihan, dikarenakan pelatihan juga merupakan upaya pembangunan sumber daya manusia. Agar efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas

---

<sup>7</sup> UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.

<sup>8</sup> UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 9

<sup>9</sup> Ilfi Nur Diana, *Penilaian Kinerja*, (Malang: FE UIN Maliki, 2001), hlm. 9

kebutuhan-kebutuhan, kualitas sumber daya manusia semakin dituntut melalui pelatihan supaya tenaga kerja mampu bersaing memasuki pasar kerja lokal maupun global. Seperti halnya di Banyumas, dengan tingkat pengangguran yang lumayan tinggi dan minimnya lapangan pekerjaan serta keterampilan keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat usia produktif, dan bertepatan dengan adanya pembangunan seribu balai latihan kerja komunitas seluruh Indonesia dan Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak berkesempatan untuk mengadakan pelatihan yang bertujuan pengembangan para santri dan masyarakat umum sekitar lingkungan pondok, pencari kerja, pengangguran maupun orang yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam upaya pengurangan tingkat pengangguran, menyiapkan para santri ketika selesai dengan studinya mampu bersaing sehingga dapat diterima dalam pasar kerja atau membuka usaha mandiri untuk meningkatkan perekonomian, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru serta dapat mengurangi kemiskinan. Pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak merupakan salah satu peran dari pemerintah dalam pengembangan SDM melalui lembaga kepelatihan dalam program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) dari Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia yang berkerjasama dengan Balai Latihan Kerja Kabupaten dalam hal ini BLK Kabupaten Banyumas dan diteruskan oleh Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak.<sup>10</sup>

## **B. Definisi Konseptual**

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap judul skripsi, maka perlu dijelaskann istilah-istilah dan Batasan yang terdapat dalam judul proposal skripsi yang penulis susun. Istilah yang dimaksud adalah :

### **1. Analisis SWOT**

Sebuah organisasi/perusahaan dapat dipastikan terdapat kekuatan dan kelemahan yang menjadi faktor internal yang dapat menjadi

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku tenaga kependidikan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

pendukung dan penghambat dalam berjalannya organisasi/perusahaan, selain itu juga terdapat peluang dan ancaman bagi organisasi/ perusahaan.

Menurut Rachmat “Analisis SWOT adalah analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. (*Strength, Weakness, Opportunities and Threath*)”.<sup>11</sup> Sebuah organisasi atau lembaga diperlukan sebuah pendekatan analisis SWOT Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Analisis SWOT merupakan metode perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strenghts*), kelememahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*thereates*) dalam sebuah proyek atau suatu bisnis.<sup>12</sup>

Uji kekuatan dan kelemahan pada dasarnya merupakan audit internal tentang seberapa efektif performa institusi. Sementara peluang dan ancaman berkontribusi pada konteks eksternal atau lingkungan tempat sebuah institusi beroperasi. Analisis SWOT bertujuan untuk menemukan aspek-aspek kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Tujuan dalam pelaksanaan analisis SWOT adalah untuk memaksimalkan kekuatan, meminimalkan kelemahan, mereduksi ancaman dan membangun peluang.<sup>13</sup>

Jadi analisis SWOT dilakukan untuk menyusun rencana strategi pada sebuah organisasi dengan mengumpulkan data tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki serta peluang dan ancaman yang berada di sekitar organisasi. Sehingga organisasi dapat menentukan langkah yang tepat untuk memaksimalkan kekuatan, meminimalkan kelemahan, mereduksi ancaman serta membangun dan memanfaatkan sebuah peluang sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

<sup>11</sup> Rachmat, *Manajemen Strategik* (Bandung: Pustaka Setia, 2018), hlm. 284

<sup>12</sup> Nazarudin, *Manajemne Strategi* (Palembang: NoerFikri Offset, 2020) hlm 32

<sup>13</sup> Edwaard Salis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), hlm. 221-222

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, atau potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki sebuah organisasi/perusahaan sehingga dapat memenuhi setiap kebutuhan dan dalam pencapaian tujuan bagi sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia yang mumpuni tidak tercipta begitu saja, terdapat beberapa upaya dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mumpuni, diantaranya melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan SDM merupakan sebuah fungsi dalam MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk memasok sebuah perusahaan atau organisasi dengan orang-orang yang tepat dan kompeten di bidangnya untuk diposisikan pada jabatan yang tepat pada saat organisasi tersebut membutuhkannya. MSDM merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama yang telah disepakati.<sup>14</sup>

Menurut Umi Zulfa menyatakan "... Pengembangan adalah pembelajaran pembelajaran adalah keahlian-keahlian yang diperlukan oleh para administrator dan profesional untuk posisi sekarang maupun yang akan datang."<sup>15</sup> Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi perlu dilakukan supaya dapat memberikan hasil sesuai tujuan dan sasaran organisasi yang sesuai dengan ketetapan standar kinerja. Kompetensi yang

---

<sup>14</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta* (Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol.XII,No.1, 2015), hlm.110

<sup>15</sup> Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*, (Cilacap: Ihya Media, 2013) hlm. 14

dimiliki setiap individu harus dapat mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut.<sup>16</sup>

Jadi pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan dalam ranah MSDM guna meningkatkan kompetensi individu agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dan hasil dari upaya pengembangan SDM ini dapat digunakan pada posisi sekarang maupun yang akan datang.

### 3. Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak adalah salah satu dari seribu Balai Latihan Kerja Komunitas yang dibangun pemerintah di lingkungan pesantren sebagai lembaga pelatihan kerja dibawah naungan Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang mempunyai tugas pokok pengembangan SDM melalui pelatihan di bidang kejuruan tertentu bagi peserta calon tenaga kerja, maupun pekerja.<sup>17</sup>

Menurut peneliti yang dimaksud Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak adalah lembaga pemerintah yang dibangun dalam lingkungan Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak yang melakukan pengembangan melalui pelatihan kejuruan dengan tujuan meningkatkan kompetensi bagi para santri yang selama ini berkonsentrasi pada pengembangan ilmu Agama. Sehingga tidak terjadi kesenjangan kompetensi, dan siap menghadapi dunia kerja ketika selesai dari pendidikan pesantren mampu membangun wirausaha mandiri, memiliki kemampuan mengembangkan diri dan menyumbang pendidikan dalam pondok pesantren di Indonesia

Berdasarkan definisi konseptual diatas, maka yang dimaksud dengan Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan analisa yang dilakukan guna memanfaatkan kekuatan dan peluang serta mengatasi kelemahan dan ancaman yang dimiliki dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Sehingga pada penelitian ini peneliti

---

<sup>16</sup> Benjamin, *Pengembangan*, hlm. 19

<sup>17</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021.

akan membahas tentang analisis SWOT yang dilakukan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia oleh Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah “Bagaimana Analisis SWOT dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak. Sumbang. Banyumas?”

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk, mengetahui cara analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak. Sumbang. Banyumas.

#### **2. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan khususnya menyangkut pengimplementasian pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan memiliki sumbangsih pemikiran bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia

##### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas, penelitian ini dapat memberikan wawasan serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang dan meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat.

- 2) Penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan melalui penelitian dengan mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh di perguruan tinggi.

#### **E. Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka merupakan telaah terhadap hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian yang sudah dikaji. Penelitian ini bukanlah yang pertama kali dilakukan. Penulis juga melakukan kajian pustaka yang sekiranya relevan dengan judul yang sedang penulis kerjakan. Kajian atau telaah pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi.<sup>18</sup> Adapun hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang penulis angkat yaitu:

Pertama, skripsi dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Maulana. Adapun hasil penelitian ini pelatihan teknik sepeda motor yang terlaksana dengan memenuhi unsur pelatihan secara teoritis sehingga dapat disebut dengan kegiatan yang nyata. Pencapaian pelatihan ini tidak lepas dari adanya pendanaan dari pemerintah daerah dan pemerintah pusat serta adanya *upgrade* alat untuk pelatihan. Dan dalam pelatihan ini terdapat hambatan yaitu ruang kelas yang Bersatu dengan ruang praktek, alat yang tidak dapat digunakan dan lowongan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah peserta pelatihan dan pendaya gunaan alumni yang belum terkordinir dengan sempurna.<sup>19</sup> Persamaan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal Maulana dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pembahasan tentang program pengembangan sumber daya manusia melalui lembaga pelatihan vokasi. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu penelitian tersebut memfokuskan terhadap keberhasilan dan keefektifan program pelatihan. sedangkan peneelitan yang peneliti lakukan memfokuskan pada analisis SWOT yang digunakan dalam perencanaan program pelatihan.

---

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), hlm. 75.

<sup>19</sup> Muhammad Iqbal Maulana, "*Pelaksanaan Pelatihan Teknik Sepeda Motor Unit Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Barat*", (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 68-69

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Umara Dina Suryana. Adapun hasil penelitian ini adalah adanya kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Kekuatan yang dimiliki yaitu program ini merupakan program unggulan di tingkat pendidikan yang sejajar dan guru *tahfidz* yang berkompeten. Kelemahan yang dimiliki yaitu peserta didik yang belum bisa membaca Al-Qur'an karena tidak berada di lingkungan pondok pesantren dan tidak mengaji di rumah. Peluang yang dimiliki yaitu para penghafal Qur'an yang mulai diperhitungkan oleh para pencari tenaga kerja dan lembaga pendidikan lanjutan. Dan ancaman yang dihadapi adalah program-program unggulan yang dimiliki oleh sekolah/madrasah lain yang tak kalah menarik.<sup>20</sup> Persamaan dari penelitian adalah analisis SWOT yang menjadi fokus pembahasan penelitian, karena pada dasarnya sebuah program pembelajaran atau pelatihan memiliki kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang muncul dalam proses pengembangannya. Perbedaan penelitian Umara Dina Suryana dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah pelaksanaan SWOT pada program pelatihan yang merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui lembaga pelaksana pelatihan vokasi.

Ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh A'bed Khurin Tasniimul Anaam. Hasil penelitian ini adalah produk dari sebuah informasi registrasi peserta pelatihan yang berfungsi sangat baik dan sesuai dengan kualitas sistem standar ISO. Sehingga pelaksanaan pendaftaran menggunakan *website* mempermudah pendaftaran dalam melakukan prosedur registrasi yang masih bersifat manual.<sup>21</sup> Persamaan penelitian dari A'bed Khuriin Anaam dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah menjadikan Balai Latihan Kerja sebagai subjek penelitian. Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah fokus pembahasna pada penelitian ini membahas tentang

---

<sup>20</sup> Umara Dina Suryani, "*Analisis SWOT Program Pembelajaran Tahfidzul Qur'an di MA Nurul Islam Karangjati Kecamatan Sampang*", (Banyumas: IAIN Purwokerto, 2019), hlm 61-62

<sup>21</sup> A'bed Khurin Tasnimul Anam, "*Sistem Informasi Registrasi Peserta Pelatihan Berbasis Website di UPT Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Kabupaten Gunungkidul*", (Yogyakarta: UNY, 2018), hlm. 87

strategi perencanaan dalam pelaksanaan program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Ami Ade Maesyarah. Hasil Penelitian yang dilakukan adalah peran lembaga pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia sehingga semakin berkualitas dan berdampak positif dan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip islam yaitu *kaffah* (cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan). Namun dalam upaya peningkatan yang dilakukan belum sepenuhnya dapat dibilang efektif, karena dari empat peran UPTD BLK hanya ada satu peran UPTD BLK yang berjalan efektif.<sup>22</sup> Persamaan skripsi Ami Ade Maesyarah dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah peran lembaga pelatihan untuk meningkatkan skill dan kualitas peserta dalam mengembangkan sumber daya manusia di balai latihan kerja. Perbedaan skripsi Ami Ade Maesyarah dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah strategi pelaksanaan pelatihan berdasarkan analisis SWOT sehingga pelatihan dapat berjalan sesuai dengan maksud dan tujuan pengembangan sumber daya manusia.

#### **F. Sitematika Pembahasan**

Sistemaitika pembahasan merupakan langkah-langkah pembahasan yang akan diuraikan ada tiap-tiap bab yang akan ditulis secara sitematis. Hal ini dibuat untuk mempermudah penulisan skripsi maka disusun sedemikian rupa mulai dari sampul sampai pada penutup serta kelengkapan lainnya dan sampai bagian akhir. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini maka pembahasan dalam skripsi ini secara garis besar dibagi menjadi tiga, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi ini terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar table, dan daftar lampiran.

---

<sup>22</sup> Ami Ade Maesyarah, “*Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi*”, (Lampung: UIN Raden Intan, 2018) hlm. 92

Bagian kedua memuat pokok-pokok yang terdiri dari lima bab. Uraian sistematika pembahasan yang terkandung dalam masing-masing bab disusun sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang berfungsi sebagai pengantar informasi penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah Pustaka, serta sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan landasan teori yang terdiri dari tiga sub bab. Pertama, pengembangan yang berisi tentang pengertian, karakteristik, komponen-komponen pengembangan. Kedua, tentang pengembangan sumber daya manusia, berisi tentang pengertian, fungsi, tujuan dan pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Pada sub bab ke tiga meliputi balai latihan kerja komunitas, yang berisi tentang pengertian, tujuan, dan manfaat balai latihan kerja komunitas

Bab tiga berisi metode penelitian, yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab empat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari penyajian dan analisis data yang berisi tentang gambaran umum Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak yang meliputi sejarah berdiri, letak geografis, visi dan misi, sarana dan prasarana, kurikulum, metode pelaksanaan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Dari sinilah akan diperoleh gambaran mengenai kondisi objektif Balai Latihan Kerja Komunitas tersebut.

Bab lima, dalam bab ini berisi penutup yang meliputi kesimpulan, saran-saran dan penutup bagian akhir terdiri dari daftar Pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat hidup dari penulis.



## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

Terdapat beberapa pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain menciptakan human resources, manpower management serta ada yang menyamakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi dari semua itu makna dari manajemen sumber daya manusia lebih tepat diartikan dengan human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.<sup>23</sup>

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah sempurna dari para ciptaan-Nya, karakteristik dan juga potensi manusia tidak sedikit tercantum dalam Al-Qur'an. Dalam Al-Qur'an sumber daya manusia merupakan potensi yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi dengan baik. Manusia juga diberikan Allah berupa potensi beragama sejak dilahirkan, potensi ini disebut fitrah. Hal ini telah sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an dalam firman-Nya pada surat Ar-Rum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ  
ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

“maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah;  
(tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia

---

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm.5

menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”<sup>24</sup>

Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia dirasa sangat perlu dilakukan sehingga dapat menjadikan manusia yang sesuai fitrahnya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul sesuai fitrahnya, diperlukan sebuah ilmu untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan SDM didalam interaksi antar organisasi dengan pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai sebuah tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun sama-sama manusia yang menjadi objeknya, namun terdapat beberapa perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan dengan manajemen personalia atau dengan manajemen tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.<sup>25</sup>

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah upaya pengelolaan potensi manusia guna meningkatkan kemampuan individu dalam berkerja di lingkungan suatu organisasi sebagai pengerak sehingga dapat tercapainya tujuan yang sudah disepakati bersama secara efektif dan efisien.

## 2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pernana awal sejarahnya konsep MSDM lebih dikenal dengan Manajemen Personalia/Kepegawaian. Konsep ini memiliki objek studi yaitu mempelajari pengelolaan manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi. Akan tetapi manajemen personalia ini pada masanya lebih

---

<sup>24</sup> Q.S. An-Nur, Ayat: 30

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.6-7

berfokus pada masalah pegawai atau karyawan pada suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Sedangkan MSDM yang sekarang pembahasan studinya tidak hanya mencakup manajemen personalia akan tetapi juga mencakup upaya pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia di seluruh wilayah.

Istilah MSDM ini kurang jelas kapan pertama kali digunakan, namun yang perlu menjadi catatan adalah bahwa pergantian istilah dari manajemen personalia menjadi manajemen sumber daya manusia dianggap menjadi suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan semakin pentingnya sumber daya manusia untuk suatu organisasi, dan dengan semakin banyaknya tantangan yang besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Terdapat dua hal pokok yang menjadikan manajemen sumber daya manusia ini mengalami perkembangan yang cukup pesat, yaitu peningkatan produktivitasnya dan peningkatan daya saing. Kemudian terdapat perkembangan hukum dan peraturan perundang-undangan, perubahan karakteristik angkatan kerja serta tingkat kesesuaian antara tingkat pendidikan, keterampilan dan kemampuan pekerja dengan tawaran pekerjaan yang semua itu menjadi factor lain dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia.<sup>26</sup>

“... Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan pengelolaan sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.”<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Hadriyanus Suharyanto dan Agus Heruanto Hadina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Media Wacana, 2015) hlm. 14-16

<sup>27</sup> Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hlm 11

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan dan menjadi peran yang strategis bahkan sangat penting didalam menunjang kemajuan perusahaan atau organisasi untuk terwujudnya tujuan dimasa yang akan datang. Semua aspek dari perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan, dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.<sup>28</sup>

Menurut Svadova dan Silke dalam Rivai, (2004) mengatakan bahwa peranan manajemen terhadap aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan dengan sesuai yang diinginkan, yaitu melakukan analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, memberikan pengenalan, melakukan evaluasi, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menggerakkan disiplin kerja, memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan, membangun komitmen, memberikan keselamatan kerja, memberikan jaminan, menyelesaikan keluhan dan hubungan karyawan.<sup>29</sup>

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen, maka kita akan dimudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia sehingga akan memudahkan memudahkan kita pula dalam mengidentifikasi tujuan MSDM. Tujuan yang dimaksud adalah apa manfaat yang akan diperoleh dengan penerapan MSDM dalam suatu perusahaan. Tujuannya ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Secara tidak langsung tujuan ini menuntun studi dan praktek MSDM yang umumnya dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait

---

<sup>28</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu) hlm. 5-6.

<sup>29</sup> Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014) hlm. 30

MSDM kalangan manajemen operasional dan memperlihatkan bagaimana tingkat professional dalam personalia memberikan andil atas semua upaya.<sup>30</sup>

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Memasuki era globalisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan. Dengan dilaksanakannya pengembangan sumber daya manusia maka akan melahirkan bibit-bibit tenaga kerja yang handal, berkompeten dalam kemampuan, keterampilan dalam mengelola sistem informasi teknologi, dan pengetahuan untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat dan dapat menjadi modal bagi para calon tenaga kerja dalam menghadapi persaingan bisnis dan kesempatan kerja dalam skala nasional bahkan internasional.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan dari setiap institusi atau perusahaan yang menginginkan adanya kelangsungan hidup dan antisipasi perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Menurut Werther dan Davis (1986), pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menyiapkan para individu untuk bertanggung jawab pada pekerjaan di masa yang akan datang. Pada saat yang sama, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang mencakup keuangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja.<sup>31</sup>

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kegiatan-kegiatan yang mencakup berbagai upaya baik langsung maupun tidak langsung yang memiliki dampak dalam perbaikan kualitas hidup,

---

<sup>30</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 8.

<sup>31</sup> Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 32.

penyembuhan dan pencegahan masalah-masalah dipandang sebagai kesejahteraan sosial. perbaikan kualitas hidup manusia dalam kesejahteraan sosial ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan, melindungi diri dari kekurangmampuan, baik individu maupun kelompok, memelihara masyarakat dari gangguan yang dapat merusak atau mengurangi kemampuan yang telah dimiliki dan mengoptimalkan berbagai kemampuan dan keikutsertaan dalam kesejahteraan masyarakat.<sup>32</sup>

Menurut Priyono “Pengembangan sumber daya manusia ini dapat berupa pendidikan, pelatihan, serta program-program pengembangan SDM lainnya. Umumnya kegiatan pengembangan SDM diarahkan pada pencapaian penguasaan keahlian (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*).”<sup>33</sup>

Beberapa organisasi pemerintah lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusianya, dimana pengelolaan sumber daya manusia sudah menggunakan sistem *reward and punishment*, sehingga jaminan kualitas dan layanan dapat diandalkan. Pada akhirnya, pengembangan sumber daya manusia ini dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan kapasitas selanjutnya, baik lokal, regional, maupun nasional. Contoh dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini adalah dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan khusus yang berkaitan dengan pembangunan kapasitas, pelatihan sistem monitoring dan evaluasi, pelatihan manajemen strategis dan pelatihan pemanfaatan teknologi sistem informasi. Tidak hanya menekankan pada kapasitas pengembangan sumber daya manusia, pemerintah juga mengembangkan jaringan kerjasama (*network*) baik dalam lingkup eksternal bahkan dalam lingkup organisasi itu sendiri.

---

<sup>32</sup> Ilona Vicenovie O. S., *Corporate Social Responcibility; Dipandang Dari Perspektif Organisasi*, (Yogyakarta: Ekuilibria, 2016), hlm. 99.

<sup>33</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014) hlm. 12

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi misalnya dengan cara merekonstruksi organisasi perangkat daerah yang disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan akan fungsi yang seharusnya dijalankan. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi syuarat agar institusi dapat berjalan dengan baik atau pembangunan kapasitas dapat berjalan dengan maksimal.<sup>34</sup>

## 2. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah fungsi oprasional kedua dalam manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dalam upaya pengembangan terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan SDM agar pengembangan ini dapat berjalan dengan baik. Program ini hendaknya disusun dengan cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta menjadikan keterampilan yang dibutuhkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang sebagai pedoman pelaksanaan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoristis, konseptual, moral, dan pencapaian hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan sumber daya manusia mengikuti perkembangan teknologi yang pesat agar tidak tertinggal dan mampu bersaing. Semua tenaga kerja pada masa sekarang dituntut mampu berkerja dengan efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga sehingga memiliki daya saing yang besar. Pengembangan ini dilakukan baik bertujuan karier maupun non karier bagi SDM malalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan agar sumber daya manusianya mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan mampu bersaing dengan para pesaingnya

---

<sup>34</sup> Bambang Santoso H, dkk., *Capacity Building*, (Malang: Universitas Brawijaya Press,2021), hlm. 9.

yang sudah dahulu memiliki kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang lebih banyak.

Menurut Hidayat dan Nurasyiah “Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).”<sup>35</sup> Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan bukan hanya proses yang hanya sesaat saja. SDM sangat didorong untuk menjalankan pendidikan dan pelatihan secara *continue* dikarenakan sering munculnya kondisi baru dan sangat disadari banyak orang yang hanya berbekal kecakapan teoritis dari bangku kuliah saja, jadi perlu dikembangkan agar mampu bersaing dengan para pesaingnya dalam dunia kerja. Terdapat lembaga pelatihan yang dapat berfungsi sebagai tempat pengembangan sumber daya manusia, baik lembaga swasta maupun lembaga pemerintah, lembaga pelatihan berbayar maupun secara cuma-cuma. Karena sumber daya manusia yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, kuantitas, dan kualitas menjadi lebih baik sehingga mampu bersaing.

### 3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah kita mengetahui pengertian dan ruang lingkup pengembangan Sumber Daya Manusia, pada uraian ini dibahas tentang manfaat dan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia. Menurut Martoyo, pengembangan sumber daya manusia sebagai “Manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut akan

---

<sup>35</sup> Hidayat, Nurasyiah, “Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu”, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* (Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, vol: 6 no: 1) hlm 71. Diambil dari <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/59148-ID-pengaruh-diklat-pendidikan-dan-pelatihan.pdf&ved=2ahUKEwjc55iz7sj4AhWr8HMBHBukCzoQFnoECEMQAQ&usg=AOvVaw1ESbH1IUOG1auHIuMHtYX9>. Diakses pada 24 Juni 2022.

lebih mudah melakukan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi”.

Sedangkan menurut Handoko, pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan prestasi sekarang dan yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keterampilan. Upaya pengembangan ini akan berhasil jika didukung semua pihak dalam organisasi, khususnya kamauan anggota organisasi tersebut untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan disertai dengan kemampuan untuk berprestasi. Kebanyakan organisasi menganggap pengembangan sumber daya manusia ini bersifat positif.<sup>36</sup>

Pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa manfaat, diantaranya sebagai berikut:

- a. Tersedianya sumber daya manusia yang terampil yang diperlukan dalam pencapaian tujuan.
- b. Mempersingkat waktu belajar, sehingga sumber daya manusia dapat berprestasi dalam tingkat yang sudah berpengalaman dan efektif serta efisien.
- c. Memperbaiki epektifitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada.
- d. Membantu sumber daya manusia untuk mengembangkat kemampuan alamiah mereka, sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi pada masa yang akan datang, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dijaga kesinambungannya demi peningkatan kemampuan masyarakat (baik kemampuan pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan sikap). Dengan adanya peningkatan kemampuan, masyarakat akan memberi dampak positif bagi kepentingan manajemen perusahaan, yakni pihak manajemen tidak perlu mengeluarkan biaya cukup besar, waktu, dan tenaga untuk kegiatan peningkatan keterampilan.

#### 4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

<sup>36</sup> Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber*, hlm 32

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.<sup>37</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang merupakan aspek yang semakin penting dalam suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, pengembangan sumber daya manusia dapat mengurangi ketergantungan penggantian anggota. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang akan dihadapi.

#### 5. Langkah-langkah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan beberapa langkah yang harus ditempuh agar berbagai manfaatnya dapat dipetik dengan maksimal. Para pakar sudah sependapat bahwa langkah-langkah dalam pelatihan dan pengembangan tersebut terdiri dari tujuh langkah, yaitu sebagai berikut:

##### a. Penentuan kebutuhan

Dalam penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan identifikasi, dan dalam mengidentifikasi kebutuhan ini terdapat tiga pihak yang terlibat. Pihak pertama yaitu satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Pihak ini berperan dalam pengidentifikasian kebutuhan organisasi sebagai keseluruhan, baik kepentingan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan kebutuhan organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Pihak kedua adalah ialah para manajer sebagai stuan kerja. Yang terakhir, pihak ketiga yaitu para orang atau pegawai yang bersangkutan. Banyak organisasi atau perusahaan yang memberikan kesempatan kepada anggotanya atau pegawainya untuk mencalonkan diri diri untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan tertentu. Titik tolak

---

<sup>37</sup> Sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hlm. 108.

pemberian kesempatan ini adalah para pegawai yang sudah dewasa secara intelektual mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih dimiliki dalam diri mereka masing-masing.

b. Penentuan Sasaran

Sasaran yang akan dicapai dapat menyangkut tentang berperilaku. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan sekonkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta pelatihan. Bagi penyelenggara pelatihan dan pengembangan, Adapun manfaat dari mengetahui sasaran diantaranya (1) Sebagai tolok ukur dalam menentukan berhasil atau tidaknya program pelatihan dan pengembangan. (2) Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya, seperti isi dalam pelaksanaan program dan metode yang akan dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan.

c. Penentuan Program

Program pelatihan dan pengembangan perlu diketahui dengan jelas apa yang ingin dicapai. Salah satu contoh sasaran yang harus dicapai yaitu mengerjakan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh pekerja, sedangkan keterampilan tersebut sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas agar dapat melaksanakan dengan baik. Dalam penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan terdapat dua kepentingan yang harus sama-sama terpenuhi yaitu (1) kepentingan organisasi yang nampak pada peningkatan kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuannya. (2) kepentingan peserta pelatihan dan pengembangan yang jika tidak dipenuhi akan berakibat pada kurangnya motivasi dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan, serta akan berdampak pada dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada anggota pada nantinya.

d. Mengidentifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Hasil yang dicapai pada akhirnya dapat menjadi tolok ukur tentang tepat atau tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan

dalam program pelatihan dan pengembangan. Dan yang diharapkan adalah proses belajar mengajar yang berlangsung dengan cepat dan tepat dalam program pelatihan dan pengembangan, sehingga para peserta merasakan bahwa tepatnya prinsip belajar yang diterapkan. Dalam kalangan pakar pelatihan dan pengembangan telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan itu terdapat lima hal, yaitu, partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

e. Pelaksanaan program

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sifatnya sangat situasional. Dengan penekanan dan perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan pada peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah disebutkan dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang terlihat pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.<sup>38</sup>

6. Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan

Pentingnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan perlu diperhatikan dengan serius oleh perusahaan atau organisasi dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan atau anggotanya. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain sebagai berikut :

a. Metode On-The-Job Training

Metode ini merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam melatih tenaga kerja oleh beberapa perusahaan. Para karyawan mempelajari pekerjaannya bersamaan melaksanakan pekerjaan tersebut secara langsung. Dalam metode *On-The Job Training*, terdapat empat metode didalamnya, antara lain rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi.

b. Metode *Off-The-Job Training*

---

<sup>38</sup> Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber*, hlm. 95-96.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dalam metode ini dimana keadaan karyawan tidak berkerja dengan tujuan agar terpusat dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan saja. Pelatihan didatangkan dari luar organisasi, dikarenakan kurang atau tidak tersedianya tenaga pelatihan dan pengembangan dalam organisasi tersebut. Dengan menggunakan metode ini, banyak keuntungan yang dapat diperoleh, diantaranya para peserta tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, dan dapat memperluas wawasan peserta pelatihan. Pelaksanaan metode ini dapat dilakukan beberapa teknik.

c. Teknik Presentasi Informasi

Teknik presentasi informasi ini dilaksanakan dengan cara peserta menerima informasi yang pasif. Dalam informasi yang diterima oleh peserta pelatihan meliputi fakta atau informasi, proses dan pemecahan masalah. Dalam teknik ini terdiri dari beberapa metode diantaranya metode ceramah, metode diskusi, audiovisual, pembelajaran jarak jauh, dan pelatihan berbasis internet.

d. Metode Simulasi

Metode simulasi ini merupakan metode yang dilaksanakan dengan cara peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dengan sedemikain rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan ketika dalam dunia kerja. Dalam metode simulasi juga terdapat beberapa teori didalamnya diantaranya metode studi kasus, metode bermain peran, *behavior modelling*, permainan bisnis dan simulasi dan teknik *in-basket*.

### C. Analisis SWOT

#### 1. Pengertian Analisis SWOT

Pimpinan perusahaan selalu mencari kesesuaian antara kekuatan-kekuatan internal dan kekuatan-kekuatan eksternal (peluang dan ancaman) suatu pasar. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengamatan secara hati-hati persaingan, peraturan, tingkat inflasi, siklus bisnis, keinginan dan harapan

konsumen serta faktor-faktor lain yang dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman.<sup>39</sup>

Semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis. Kekuatan dan kelemahan internal digabungkan dengan peluang dan ancaman dari eksternal dan menyatakan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan.<sup>40</sup>

Suatu perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi ancaman eksternal dan merebut peluang yang ada. Proses analisis, perumusan, dan evaluasi strategi-strategi disebut dengan perencanaan strategis. Tujuan utama dari perencanaan strategis adalah agar organisasi atau perusahaan dapat melihat secara objektif kondisi internal dan eksternalnya, sehingga mampu mengantisipasi ancaman dari eksternal tersebut.

Dalam PP No. 15 Tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan, disebutkan bahwa standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi atau nasional agar tercapainya penyelenggaraan yang efektif dan efisien.<sup>41</sup>

Pada pengelolaan organisasi, khususnya organisasi pendidikan membutuhkan sinergitas, integrasi, konsistensi, kesepadanan antara perencanaan, proses, ukuran dan tindakan-tindakan perbaikan dan pengembangan standar. Jadi standar pengelolaan adalah adanya keselarasan antara perencanaan, proses, pengawasan dan tindak lanjut. Sehingga perlu adanya perpaduan yang serasi antara perencanaan,

---

<sup>39</sup> Freddy rangkuti, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016) hlm 2-3

<sup>40</sup> Freddy P. Siagian, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1995), hlm. 172-173.

<sup>41</sup> PP Standar Nasional Pendidikan No. 13 Tahun 2015

pelaksanaan dan evaluasi atau pengawasan untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>42</sup>

“Analisis SWOT merupakan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).”<sup>43</sup>

Dalam dunia pendidikan analisis ini digunakan untuk mengevaluasi fungsi pengembangan kurikulum, fungsi perencanaan dan evaluasi, fungsi ketenagaan, fungsi keuangan, fungsi proses belajar mengajar, fungsi pelayanan kesiswaan, fungsi pengembangan situasi akademik, fungsi hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat dan sebagainya. Maka untuk mencapai tingkat kesiapan setiap fungsi tersebut dan faktor-faktornya dilaksanakan analisis SWOT.

## 2. Manfaat Analisis SWOT

Manfaat dari analisis SWOT akan tampak jelas apabila telah ditentukan dalam bisnis atau perusahaan beroperasi, kemana arah perusahaan itu bergerak dan ukuran apa saja yang digunakan untuk menilai keberhasilan manajemen perusahaan tersebut. Hasil analisis akan memetakan posisi perusahaan dalam lingkungannya dan menyediakan pilihan strategi umum yang sesuai, serta dijadikan dasar dalam menempatkan posisi perusahaan dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan harapan dari *stakeholder*. Adapun manfaat dari analisis SWOT antara lain sebagai berikut:

- a. Melihat suatu persoalan dari empat sisi sekaligus yang menjadi analisis dari persoalan, yaitu melihat dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.
- b. Memberikan hasil berupa analisis yang cukup kompleks sehingga mampu memberikan arahan atau rekomendasi untuk mempertahankan

---

<sup>42</sup> Nazarudin, *Manajemen Strategi* (Palembang: NoerFikri Offset, 2020) hlm 50

<sup>43</sup> Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT*, hlm. 19

kekuatan sekaligus menambah keuntungan berpedoman pada peluang yang ada, sekaligus mengurangi kekurangan dan menghindari kemungkinan ancaman yang ada.

- c. Membantu dalam mengevaluasi organisasi dari empat sisi yang menjadi dasar dalam proses identifikasinya dan dengan analisis ini dapat ditemukan hal-hal yang terkadang terlupakan atau sebelumnya tidak terlihat.
  - d. Menjadi instrument dalam menganalisis strategi dengan tepat sehingga mampu menemukan langkah-langkah terbaik sesuai dengan situasi.
  - e. Dapat digunakan untuk membantu analisis dalam organisasi dalam meminimalisir kelemahan yang ada serta menekankan munculnya dampak ancaman yang akan timbul.<sup>44</sup>
3. Tujuan Analisis SWOT

Sebuah perusahaan yang menggunakan analisis SWOT dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja, baik faktor positif maupun negatif yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar perusahaan atau organisasi tersebut. Adapun peran dari analisis SWOT itu sendiri untuk membantu dan mengembangkan kesadaran dari faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan strategi dan pengambilan keputusan, penentuan tujuan yang dapat diterapkan pada aspek industri.

Menurut Vipe Desai sang pendiri dan CEO HDX Hidrasi, “analisis SWOT memiliki fungsi sebagai *dashboard* pada produk atau jasa. Jika analisis SWOT ini diberlakukan dengan benar, maka dapat membantu untuk menerapkan strategi yang tepat dalam berbisnis terlepas dari ukuran perusahaan atau sektor”.

Jadi tujuan dari analisis SWOT ini yaitu untuk membenahi faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan faktor eksternal (Peluang dan ancaman) dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang dianalisis. Perusahaan harus mempertahankan kekuatan dan memanfaatkan peluang

---

<sup>44</sup> Fajar Nur'ani D.F, *The Guide Book Of SWOT*, (Yogyakarta: QUADRANT, 2019), hlm. 12-13

agar perusahaan tersebut mampu bertahan apabila mendapati kesalahan, dan mengolah kelemahan yang dihadapi menjadi kekuatan, serta mengatasi ancaman menjadi sebuah peluang.

#### 4. Komponen-komponen Analisis SWOT

- a. *Strength* (kekuatan) merupakan sebuah kondisi yang menjadi sebuah kekuatan dalam organisasi. Faktor ini merupakan sebuah keunggulan atau nilai tambah yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Hal tersebut mudah terlihat apabila sebuah organisasi memiliki hal khusus yang lebih unggul dari pesaing-pesaingnya serta dapat memuaskan *stakeholder* maupun pelanggan. Sebuah organisasi perlu mengenali kekuatan dasar yang dimiliki sebagai langkah awal menuju organisasi yang berkualitas tinggi.
- b. *Weaknesses* (kelemahan) adalah kondisi atau setiap hal yang menjadi kelemahan atau kekurangan yang terdapat dalam tubuh organisasi. Pada dasarnya, kelemahan merupakan hal yang wajar dimiliki dalam sebuah organisasi. Namun hal yang paling penting adalah bagaimana organisasi mampu membangun kebijakan untuk meminimalisasi atau bahkan dapat menghilangkan kelemahan yang dimiliki oleh sebuah organisasi.
- c. *Opportunities* (peluang) merupakan keadaan lingkungan di luar organisasi yang bersifat menguntungkan bahkan dapat menjadi senjata untuk memajukan sebuah perusahaan atau organisasi. Beberapa hal yang dapat menjadi peluang perlu diurutkan berdasarkan kemungkinan berhasilnya, sehingga tidak semua peluang harus dicapai dalam target.
- d. *Threats* (ancaman) merupakan kondisi eksternal yang dapat mengganggu kelancaran berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Ancaman dapat meliputi hal-hal yang tidak menguntungkan dari lingkungan bagi sebuah organisasi. Apabila ancaman tidak segera ditanggulangi maka dapat berakibat dengan dampak yang berkepanjangan dan menjadi sebuah penghalang atau

penghambat tercapainya visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan.<sup>45</sup>

#### 5. Proses Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan analisis yang didasari anggapan bahwa suatu strategi yang efektif berasal dari sumber daya internal (*Strenght and weakness*) dan eksternal (*opportunity and threat*). Keuntungan dalam analisis ini adalah menghubungkan kedua faktor untuk merancang strategi baru, sehingga perencanaan yang didasarkan kepada sumber daya dan kompetensi dapat memperkaya analisis SWOT dengan mengembangkan perspektif internal.



Berdasarkan pada tabel analisis SWOT dapat diketahui terdapat empat kuadran, yaitu:

- a. Kuadran 1: Sebuah perusahaan yang memiliki peluang dan kekuatan merupakan situasi yang sangat menguntungkan, karena perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan yang ada.

<sup>45</sup> Fajar Nur'aiani D.F, *The Guide Book of SWOT*, (Yogyakarta: Quadrant, 2019), hlm. 14-19

Ketika sebuah perusahaan dalam situasi ini, strategi yang harus diterapkan adalah *Growth oriented strategys* (Mendukung pertumbuhan yang agresif)

- b. Kuadran 2: Apabila sebuah perusahaan mendapati sebuah ancaman akan tetapi masih memiliki kekuatan internal, perusahaan tersebut harus menggunakan kekuatannya untuk memanfaatkan sebuah ancaman menjadi peluang jangka panjang dengan strategi diversifikasi (produk/pasar)
- c. Kuadran 3: Perusahaan menghadapi ancaman yang besar akan tetapi juga menghadapi beberapa kendala internal. Dalam situasi kuadran 3 ini perusahaan memfokuskan strategi pada meminimalisir masalah-masalah internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik.
- d. Kuadran 4: Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.<sup>46</sup>

Proses ini melibatkan penentuan rincian interferensi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung atau tidak mendukung dalam mencapai tujuan dalam keadaan saat ini.<sup>47</sup>

Pelaksanaan analisis SWOT dilakukan dengan membandingkan hasil identifikasi untuk memaksimalkan *strength and opportunity* (Strategi SO) dan meminimalkan *weakness and threat* (Strategi WT) untuk mencapai sebuah strategi yang optimal. Sehingga melalui penggunaan analisis SWOT akan memperoleh strategi yang memaksimalkan kekuatan dan peluang dan meminimalkan kelemahan dan ancaman.<sup>48</sup>

## 6. Tahap Penyusunan SWOT

Dalam menyusun perencanaan strategi dalam analisis SWOT melalui tiga tahap analisis, yaitu:

---

<sup>46</sup> Fredy Rangkuti, *Analisis SWOT*, hlm.20-21

<sup>47</sup> Nazarudin, *Analisis SWOT*, hlm. 34

<sup>48</sup> Nazarudin, *Manajemen Strategi*, hlm. 38

a. Tahap Pengumpulan Data

Tahap ini merupakan kegiatan mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal proses pelatihan. Faktor internal perusahaan dapat diperoleh dari lingkungan dalam lembaga pelatihan itu sendiri.

b. Tahap Analisis

Setelah semua data dan informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan pelatihan telah terkumpulkan, tahapan selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut. Nilai dari faktor-faktor internal dan eksternal yang telah didapat dari matrik faktor strategi internal dan matrik faktor strategi eksternal dijabarkan dalam bentuk diagram SWOT dengan pengurangan nilai *strength* dengan nilai *weakneses*, dan nilai *opportunities* dengan nilai dari *threats*. Semua data dan informasi ini disusun dalam bentuk matrik, lalu dianalisis untuk melahirkan strategi yang cocok dalam optimalisasi upaya pencapaian kerja yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

Tahap ini menggunakan matrik SWOT, dimana matriks digunakan untuk menyusun strategi organisasi atau perusahaan dengan menggabarkan secara jelas peluang dan ancaman yang dihasapi organisasi/ perusahaan sehingga dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan organisasi/ perusahaan. Matrik ini menghasilkan empat krmungkinan alternatif strategi, yaitu strategi S-O, strategi W-O, strategi S-T, dan strategi W-T.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung: CV Pustaka Setia,2018), hlm 287

**Tabel 2**  
Matrik SWOT

<b>Faktor Internal</b>	<b><u>Strengths (S)</u></b> <i>Menentukan faktor-faktor yang merupakan kekuatan internal</i>	<b><u>Weakness (W)</u></b> <i>Menentukan faktor-faktor kelemahan internal</i>
<b>Faktor Eksternal</b>	<b><u>Strategi SO</u></b> <i>Menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang</i>	<b><u>Strategi WO</u></b> <i>Menciptakan strategi yang meminimalisir kelemahan untuk memanfaatkan peluang</i>
<b><u>Opportunities (O)</u></b> <i>Menentukan faktor-faktor yang merupakan peluang eksternal</i>		
<b><u>Threats (T)</u></b> <i>Menentukan faktor-faktor yang merupakan ancaman eksternal</i>	<b><u>Strategi ST</u></b> <i>Menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman</i>	<b><u>Strategi WT</u></b> <i>Menciptakan strategi yang meminimalisir kelemahan dan menghindari ancaman</i>

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Strategi SO

Strategi ini berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan kekuatan seluruh kekuatan dari perusahaan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.

2) Strategi ST

Merupakan strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki sebuah perusahaan untuk mengatasi sebuah ancaman.

3) Strategi WO

Penerapan strategi ini berdasarkan dari pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalisir kelemahan perusahaan.

4) Strategi WT

Merupakan strategi yang didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensive dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.<sup>50</sup>

c. Tahap Pengambilan Keputusan

Tahap pengambilan keputusan ini merupakan tahap pengkajian ulang empat strategi yang telah dirumuskan dalam tahap analisis dan menghasilkan keputusan yang dapat diambil dalam penentuan strategi yang paling efektif, efisien dan paling menguntungkan berdasarkan matrik SWOT dan pada akhirnya strategi tersebut disusun menjadi sebuah rencana yang akan dijadikan pegangan dalam melakukan kegiatan selanjutnya.



---

<sup>50</sup> Fredy Rangkuti, *Analisis SWOT*, hlm. 83-84

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan bersifat kualitatif. Menurut Prof. Sugiyono, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang berarti memandang realitas sosial sebagai suatu yang utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti kondisi objek alamiah yang berarti berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti, dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika obyek tersebut.<sup>51</sup>

Dalam penelitian ini penulis berupaya menggambarkan tentang bagaimana upaya dan seberapa besar keberhasilan penerapan analisis SWOT pada upaya pengembangan sumberdaya manusia melalui Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas merupakan lembaga pelatihan kompetensi jurusan Teknik Informatika dengan sub kejuruan *Junior Graphic Muda* (Desainer Grafis Muda) yang letaknya berdampingan dengan Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Karanggintung Sumbang Banyumas. Adapun alasan penulis memilih tempat di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roidhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas adalah:

- a. Lembaga tersebut merupakan lembaga yang merupakan program Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia dan masuk dalam lingkungan pondok pesantren berbasis salaf, sehingga pengadaan

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 16

pelatihan ini dapat mengembangkan keilmuan santri selain ilmu keagamaan.

- b. Keadaan lingkungan yang memerlukan kemampuan desain grafis untuk menghadapi perkembangan digitalisasi pada masa sekarang.
- c. Sarana dan prasarana pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas mendukung program pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

## 2. Waktu Penelitian

Dalam kesempatan penelitian ini penulis melakukan penelitian pada tanggal 10 Februari sampai 10 Maret 2021.

## C. Subjek dan Objek Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah segala sesuatu, baik itu berupa manusia, tempat maupun barang/paper yang bisa memberikan informasi (data) yang bisa memberikan informasi dalam penelitian.<sup>52</sup>

Berdasarkan judul yang telah dipilih, maka yang penulis jadikan responden dalam penelitian ini adalah:

- a. Pimpinan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas (H. M. Annis Afiqi, S.H.I., M.Pd.) yang menjadi sumber data gambaran umum dan penanggung jawab berjalannya kegiatan pelatihan yang ada di balai latihan kerja
- b. Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas (Hendro Laksono, S.Pd.), sebagai sumber data yang berperan dalam menjalankan pola dan mekanisme administrasi pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.
- c. Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas (Hematiar Tsalatsa) sebagai sumber

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 106

data yang berperan dalam pelaksanaan pelatihan sebagai penyampai materi baik metode maupun praktek pelatihan.

## 2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang valid dan akurat, maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam penelitian ini, yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu teknik wawancara dan kuisioner. Pengumpulan data melalui observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berpartisipasi) dan *non participant observation*. Observasi juga dari segi instrumentasi yang digunakan dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.<sup>53</sup>

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

Pelaksanaan observasi ini dimana pengamat ikut berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan yang diamati. Dalam *Participant observation* pengamat memiliki dua fungsi, yaitu sebagai peneliti yang tidak diketahui dan dirasakan oleh anggota yang lain, dan menjadi anggota kelompok, peneliti berperan aktif dalam menjalankan tugas yang dipercayakannya kepadanya.

##### b. Observasi nonpartisipasi (*Non-Participant observation*)

Observasi ini merupakan bentuk pengamat dimana pengamat tidak terlibat langsung dalam kegiatan kelompok, atau dapat juga dikatakan pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan yang sedang diamatinya.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 203

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 203-204.

Penggunaan teknik observasi yang terpenting adalah mengandalkan pengamatan dan ingatan peneliti, akan tetapi untuk mempermudah pengamatan dan ingatan, maka penulis menggunakan catatan-catatan, alat elektronik (kamera). Observasi ini dilakukan dengan terlebih dahulu peneliti melakukan kesepakatan dengan subyek peneliti terkait tempat, waktu dan alat yang digunakan dalam obsevasi. Fokus observasi tentunya tidak terlepas dari beberapa permasalahan yang dibahas tentang analisis pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak

Peneliti dalam menulis skripsi ini menggunakan metode observasi partisipasi, karena peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati khususnya tentang pengembangan sumber daya manusia yang dilaaksanakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak.

## 2. Wawancara

Interview/wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik wawancara dapat dikatakan sebagai suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dengan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Wawancara juga dapat diartikan sebuah sebagai interaksi tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.<sup>55</sup>

Dalam teknik pengumpulan data, wawancara dilakukan apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Interview/wawancara dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

### a. Wawancara terstruktur

---

<sup>55</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: KENCANA, 2017), hlm. 372

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.<sup>56</sup>

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan wawancara terstruktur. Pedoman wawancara yang peneliti gunakan berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai garis besar permasalahan dan kutipan Kepala BLKK, Pengelola, Instruktur, dan peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mewawancarai secara lebih dalam dan mempererat hubungan antara peneliti dengan sumber data, sehingga peneliti dapat mengembangkan wawancara pada poin-poin tertentu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sekumpulan data atau catatan peristiwa yang diperoleh dari waktu yang telah berlalu. Dokumentasi dapat berupa gambar, tulisan, atau karya monumental dari seseorang. Dokumentasi berbentuk gambar seperti gambar sketsa, foto, dan lain-lain. Dokumentasi berbentuk tulisan seperti biografi, catatan harian, sejarah kehidupan, dan kebijakan. Dan dokumentasi yang berbentuk karya monumental misalnya sebuah karya seni, entah itu berbentuk patung, gambar, lukisa, dan lain-lain.

Metode dokumentasi yang dilakukan penulis maksud adalah data yang berasal dari hasil observasi dan wawancara yang berupa foto, serta surat atau arsip yang disertai pendukung berupa sejarah awal mula,

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 195-198.

kemudian dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan obyek yang diteliti.

### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasi 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.<sup>57</sup>

Analisis data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Data-data yang peneliti peroleh akan dianalisis dengan analisis data deskriptif, dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti.

#### **1. Reduksi Data**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.<sup>58</sup>

#### **2. Penyajian Data**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam melakukan penyajian data, selain dengan teks yang naratif, juga berupa grafik, matrik.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm 320

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 323

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 325

### 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti- bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya tetapi bila 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.<sup>60</sup>

### 4. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dan jika peneliti mengumpulkan data menggunakan triangulasi, maka peneliti dalam pengumpulan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dan berbagai sumber data.<sup>61</sup>

## F. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila data atau temuan yang dikumpulkan tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Dalam pengujian keabsahan data penulis menggunakan uji kredibilitas dalam uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif. Berbagai macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan cara perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negative, dan member check.

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 345

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 315

Penulis menggunakan metode triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber menggunakan berbagai teknik dan berbagai waktu. Triangulasi pada dasarnya adalah *check and recheck*. Data yang sudah didapat akan dicek dengan sumber-sumber lain sebagai pembanding. Triangulasi dapat dilakukan paling tidak dengan tiga acara, yaitu dengan triangulasi (a) sumber, (b) metode dan (c) waktu.

- a. Sumber: diwawancarai sebagai sumber, mulai dari Instruktur, peserta pelatihan, dan pengelola pelatihan. Wawancara difokuskan pada perubahan perilaku dan konsistensi perilakunya.
- b. Metode: menggunakan lebih dari satu metode untuk mengadakan cek dan ricek. Membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan.
- c. Waktu: melakukan cek dan ricek dengan berbagai metode (pengamatan dan wawancara) dalam waktu yang berbeda.

Triangulasi merupakan cara pengujian keabsahan data yang paling banyak digunakan meskipun tidak mudah. Ini terjadi karena triangulasi menguji data dengan berbagai cara yang memiliki tingkat kepercayaan paling tinggi.<sup>62</sup>

Untuk melakukan uji keabsahan data maka peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data atau sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Teknik pengumpulan data dengan triangulasi data adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisen atau kontradiksi. Oleh karena itu, dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan

---

<sup>62</sup> Nusa Putra, Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Agama Islam, hlm. 45-46

pasti. Serta akan lebih meningkatkan kekuatan data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan.<sup>63</sup>

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dengan pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas. Lebih jauh lagi hasil wawancara kemudian peneliti cek dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana pemrosesan, penyimpanan hingga proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.



---

<sup>63</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 329-332

**BAB IV**  
**ANALISI SWOT DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA**

**A. Profil BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas**

1. Sejarah Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Banyumas

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Banyumas berdiri sejak tahun 2019. Terletak di Dusun Ciwarak Desa Karanggintung Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas dan berada dalam naungan Yayasan Ar-Roudhoh dan bertempat di lingkup Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak.

Pendirian Balai Latihan Kerja Komunitas ini bermula dari adanya program pemerintah yaitu pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) dengan jumlah seribu pada tahun 2019 yang tersebar di seluruh Indonesia, dan akan memfokuskan pada lembaga-lembaga swasta yang berbasis pesantren dengan metode pengajaran.

Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an merupakan salah satu pondok pesantren yang berkesempatan mendapatkan pendirian BLKK. Hal ini tak lepas dari peran pengasuh yang mengajukan pembangunan, karena dirasa pentingnya para santri yang berada di pondok pesantren mendapatkan ilmu dan pengetahuan vokasi. Sehingga ketika para santri sudah menjadi alumni, mereka sudah memiliki bekal keahlian dan kemampuan, sehingga para alumni pondok pesantren ini sudah siap bersaing dengan tenaga kerja lainnya yang berasal dari pendidikan formal dalam menghadapi persaingan dunia kerja.

Berdirinya BLKK Pesantren Roudhotul Qur'an ini sekitar pertengahan 2019. Agar terselenggara pelatihan dengan baik maka diperlukan adanya Tenaga Pendidikan dan Tenaga Pendidik (Instruktur), maka beliau KH. Annis Afiqi, S.H.I., M.Pd.I. mengirimkan 2 santrinya yang dirasa memiliki kompetensi untuk melakukan diklat tenaga

kependidikan dan tenaga pendidik agar memiliki syarat dalam melaksanakan pelatihan. Dan akhirnya Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak memulai pelatihan pertamanya pada bulan November tahun 2019.<sup>64</sup>

## 2. Letak Geografis

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Banyumas ini terletak di dalam kompleks Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak yang terletak di Dusun Ciwarak Desa Karanggintung Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas. Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak ini tidak terlalu jauh dari pusat keramaian dan akses transportasi masih terbilang mudah, sehingga mudah dijangkau.<sup>65</sup>

## 3. Visi dan Misi

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak diprioritaskan menjadi lembaga pelatihan vokasi yang dapat menjadikan para santri menjadi sumber daya yang unggul dan mampu bersaing.

Adapun Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak adalah:

### a. Visi

Mewujudkan lembaga pelatihan yang profesional dan mandiri dalam pembentukan Sumber Daya Manusia berdasarkan Iman dan Taqwa serta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

### b. Misi

- 1) Melaksanakan manajemen penyelenggaraan secara akuntabel dan berstandar mutu.
- 2) Meningkatkan kualitas tenaga pelatihan dan Instruktur melalui upgrading

---

<sup>64</sup> Dokumentasi Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, dikutip pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>65</sup> Dokumentasi Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, dikutip pada tanggal 10 Februari 2021

- 3) Menerapkan sistem pelatihan dengan mengutamakan kedisiplinan dan Akhlaqul Karimah
  - 4) Menerapkan suasana pelatihan yang komunikatif, kreatif, dan inovatif
4. Struktur Organisasi

**Tabel 3**

## Struktur Organisasi

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak

No	Nama	Jabatan
1.	H. Muhammad Annis Afiqi, S.H.I., M.Pd.	Ketua BLKK
2.	Ari Agung Purnomo, S.Th., M.Pd.I	Bendahara
3.	Yusuf Iskandar, S.Hum.	Sekretaris
4.	Hendro Laksono, S.Pd.	Tenaga Kevelatihan
5.	Final Mabur	Instruktur
6.	Hematlar Tsalatsah	Instruktur

## 5. Peserta Pelatihan

**Tabel 4**

## Data Peserta Pelatihan

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2  
Ciwarak

Tahun	Jumlah peserta	
	Angkatan 1	Angkatan 2
2019	16	-
2020	16	16
2021	16	16

Peserta pelatihan dalam program ini terdiri dari santri Pondok Pesantren dan masyarakat sekitar, dimana pada setiap angkatan minimal 50% peserta terdiri dari masyarakat sekitar.

## 6. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum dalam penyelenggaraan pelatihan berdasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang merupakan rumusan kemampuan kerja mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.

**Tabel 5**

### Kurikulum Pelatihan

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak

No.	Nomor Unit	Unit Kompetensi	Jml. Jam Pelatihan
1.	M.74100.001.02	Mengaplikasikan Prinsip Dasar Desain	33 Jam
2.	M.74100.002.02	Menerapkan Prinsip Dasar Komunikasi	33 Jam
3.	M.74100.005.02	Menerapkan Design Brief	42 Jam
4.	M.74100.009.02	Mengoperasikan Perangkat Lunak Desain	58 Jam
5.	M.74100.010.01	Menciptakan Karya Desain	58 Jam
6.	-	Soft skill	16 Jam

## 7. Sarana dan Prasarana

**Tabel 6**

### Sarana dan Prasarana

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak

No.	Jenis prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kantor	1
2.	Ruang Teori	1
3.	Ruang Praktek	1
4.	WC	1

5.	Tempat Wudhu	1
6.	Komputer Server	1
7.	Komputer Praktek	16
8.	Meja Guru	2
9.	Kursi Guru	2
10.	Meja Komputer	16
11.	Kursi Metodologi	16
12.	AC	2
13.	Printer	2
14.	Alat Sablon Kaos	1
15.	Alat Cetak Mug	1
16.	Alat Cetak Pin/Ganci	1

## B. Hasil Penelitian

Analisis SWOT merupakan instrument pengidentifikasian sebagai sebagai faktor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. Pendekatan ini berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*), dan peluang (*opportunities*) sekaligus dapat meminimlisir kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Jadi analisis SWOT dapat dilaksanakan dengan menganalisa apa saja yang menjadi faktor dan berpengaruh pada keempat fokus tersebut. Dengan memanfaatkan hasil analisis dapat membuat perencanaan strategis berdasarkan analisis terhadap faktor-faktor strategis dari sebuah perusahaan atau organisasi (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman).

Pemberlakuan analisis SWOT memiliki maksud untuk lebih mengenali tingkat kesiapan setiap fungsi dari keseluruhan fungsi lembaga pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karena tingkat kesiapan sebuah fungsi ditentukan oleh tingkat kesiapan masing-masing faktor yang ikut berperan pada setiap fungsinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam pelaksanaan analisis SWOT yang dilakukan terdapat tiga tahapan yang dilakukan, yaitu tahap pengumpulan data, tahap

tahap analisis dan tahap pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas sebagai berikut:

#### 1. Pengumpulan Data

Dalam tahap ini, panitia pelaksana mengumpulkan data mengenai kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) yang dimiliki dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas. Adapun data yang berhasil dikumpulkan adalah:

##### a. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan merupakan sebuah keunggulan atau nilai tambah yang terdapat dalam tubuh organisasi. Dalam hal kekuatan lembaga dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2021 dengan pihak Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.

Pertama, hasil wawancara yang dilakukan dengan H. Muhammad Anis Afiqi sebagai Ketua Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas yang menyatakan:

“Fasilitas yang mendukung dan berkaitan dengan berjalannya program pelatihan ini yang paling utama adalah tenaga kepelatihan dan instruktur yang sudah dibekali dengan pengetahuan dan berpengalaman, didukung juga dengan diikuti pelatihan khusus dan berkompentensi di bidangnya”.<sup>66</sup>

Didukung dengan pernyataan dari Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara, yaitu

“Kekuatan atau faktor pendukung diantaranya masih jarang nya lembaga pelatihan yang melaksanakan pelatihan desain grafis khususnya di wilayah kecamatan sumbang, kemudian instruktur

---

<sup>66</sup> Wawancara Ketua, Tenaga Kepelatihan dan Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

pelatihan yang dimiliki oleh lembaga kami adalah instruktur yang kompeten dibidangnya yang disiapkan khusus untuk program pelatihan sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik dan sesuai tujuan”.<sup>67</sup>

Faktor kekuatan lain yang dimiliki menurut Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur’an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara menyatakan

“Dalam pelatihan ini selain menyampaikan secara teoritis, tapi juga melaksanakan praktek produksi dalam hasil karya desain, sehingga peserta pelatihan menerima teorinya saja, peserta semakin ada gambaran tentang produksi, kebutuhan produksi, celah dalam produksi, kendala apa saja yang bisa didapati tentang produksi sehingga peserta sudah memiliki pengalaman tentang hal-hal tersebut”.<sup>68</sup>

Dari hasil wawancara yang diperoleh dapat diketahui bahwa kekuatan yang dimiliki lembaga ini adalah pelatihan yang dilakukan merupakan pelatihan yang masih jarang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan lain terutama di sekitar Sumbang, selain itu materi pelatihan yang dilakukan adalah teori dan diiringi dengan praktek yang sesuai dengan kebutuhan, dan didukung dengan fasilitas yang memadai.

b. Kelemahan

Kelemahan adalah kondisi atau setiap hal yang menjadi kelemahan atau kekurangan yang terdapat dalam tubuh organisasi. Dalam hal kelemahan lembaga dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2021 dengan pihak Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur’an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.

Pertama, hasil wawancara yang dilakukan dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>68</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhoyul Qur’an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 10 Februari 2021

Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara, yaitu

“Kelemahan pelaksanaan pelatihan ini adalah terdapat keterbatasan komunikasi yang kurang maksimal antara pimpinan lembaga pelatihan dengan tenaga kepelatihan dan pengurus lembaga karena kesibukan dan jarak. Karena pimpinan lembaga memiliki tanggung jawab di Pondok Pesantren Roudhotul Qur'an Sirau. Selain itu, alat praktek atau alat produksi yang dimiliki oleh balai latihan kerja komunitas Pondok Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak masih sangat terbatas. Sehingga dalam praktek produksi terkesan kurang inovatif dan seperti itu-itu saja.”<sup>69</sup>

Faktor kelemahan lain yang dimiliki menurut Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara menyatakan

“Waktu pelatihan yang kurang lama menjadi kelemahan, karena program ini merupakan program yang berjalan di pondok pesantren dan terkadang dari pondok itu terdapat kegiatan-kegiatan yang kondisional, maka tidak jarang ada waktu pelatihan yang terpotong. Selain itu, jumlah jam pelatihan yang hanya 240 jp dirasa masih kurang untuk mencapai standar kompetensi yang menjadi kurikulum pelatihan”.<sup>70</sup>

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kelemahan yang dimiliki yaitu kurangnya komunikasi antara tenaga kepelatihan dengan pimpinan dikarenakan kesibukan dan jarak sehingga komunikasi yang dilakukan kurang maksimal dan mempengaruhi keputusan yang akan diambil mengenai program pelatihan. Selain itu waktu pelatihan yang cenderung sedikit bagi para peserta pelatihan untuk mencapai standar kompetensi.

#### c. Peluang

Peluang adalah keadaan lingkungan di luar organisasi yang bersifat menguntungkan bahkan dapat menjadi senjata untuk

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>70</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 10 Februari 2021

memajukan lembaga pelatihan. Peluang yang dimiliki oleh lembaga ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2021 dengan pihak Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.

Pertama, hasil wawancara yang dilakukan dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara, menyatakan

“Peluang yang kami dapati diantaranya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan desain grafis bagi pemula ini dirasa cukup menarik dan dirasa diperlukan bagi masyarakat untuk melatih kemampuan dalam dunia teknologi informasi dan bagi para santri pondok pesantren supaya lulusan dari pondok pesantren tidak hanya memiliki pengetahuan dalam kajian keagamaan, sehingga sudah siap dengan dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan nonformal di Pondok Pesantren.”<sup>71</sup>

Peluang lain yang dimiliki menurut Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara menyatakan

“Tenaga kerja dalam bidang teknologi informasi, terkhusus dalam ranah desain grafis sekarang sangat dibutuhkan terutama dalam *creative marketing*. Segala macam pekerjaan sekarang membutuhkan desain grafis, bahkan sudah banyak perusahaan-perusahaan besar yang memberikan tempat khusus didalamnya untuk urusan desain grafis”.<sup>72</sup>

Dari penjelasan diatas tentang peluang pelatihan ini adalah program pelatihan yang cukup menarik untuk melatih kemampuan dalam dunia teknologi bagi masyarakat sekitar yang masih awam tentang teknologi, khususnya bagi para santri dapat memperoleh ilmu pengetahuan di luar dari ilmu keagamaan yang mereka peroleh dari

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>72</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhoyul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 10 Februari 2021

pondok pesantren. Didukung dengan semakin dibutuhkannya tenaga kerja yang memiliki kemampuan desain grafis.

d. Ancaman

Ancaman merupakan kondisi eksternal yang dapat mengganggu kelancaran berjalannya kegiatan dan tidak menguntungkan. Sehingga pihak lembaga perlu dengan segera mengatasi semua hal yang menjadi ancaman. Beberapa faktor yang menjadi ancaman lembaga dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2021 dengan pihak Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas.

Pertama, hasil wawancara yang dilakukan dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara, yaitu

“Persaingan yang cukup ketat antar lembaga pelatihan, selain adanya balai latihan kerja komunitas lain yang masih dalam naungan Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker) hampir disetiap wilayah, terdapat juga Lembaga Pelatihan dan Kursus swasta yang memiliki program pelatihan yang tak kalah menarik”.<sup>73</sup>

Faktor lain dari ancaman yang dimiliki menurut Hematiar Tsalatsa selaku Istruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas melalui wawancara menyatakan

“Pemanfaatan kemampuan desain grafis yang belum terlihat kegunaan bagi kehidupan sehari-hari bagi masyarakat terutama masyarakat umum di lingkungan sekitar Pondok Pesantren. Selama ini kemampuan desain grafis dipandang hanya akan berguna bagi para pekerja yang di bidang percetakan.”.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>74</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhoyul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 10 Februari 2021

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ancaman yang dimiliki program pelatihan ini adalah lembaga pelatihan lain yang menawarkan program pelatihan yang tak kalah menarik dan didukung dengan kekuatan yang dimiliki. Selain itu juga pemanfaatan pelatihan yang masih kurang maksimal sehingga pelatihan yang sudah dilakukan kurang terasa manfaatnya bagi peserta pelatihan

## 2. Analisis SWOT

Pada tahap analisis ini, data yang telah diperoleh mengenai kekuatan, kelemahan, peluang ancaman yang dimiliki Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas, pada tahap pengumpulan data diolah menggunakan tabel SWOT sebagai berikut.

**Tabel 7**  
Strategi SWOT

Internal Eksternal	<b>Strengths (S)</b>	<b>Weakness (W)</b>
<b>Opportunities (O)</b>	Strategi SO - Persiapan yang lebih matang oleh panitia untuk pelaksanaan program pelatihan	Strategi WO - Memperbanyak variasi dan referensi dalam materi tentang media pembelajaran
	- Materi yang disampaikan dalam pelaksanaan program pelatihan lebih bervariasi dan	- Menerapkan kualitas atau mutu yang mampu bersaing dalam pelatihan dalam

	menjadi lebih menarik - Berinovasi dalam program pelatihan yang sudah diterapkan	rangka pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan
<i>Treats (T)</i>	Strategi ST - Memiliki metode sendiri dalam pelaksanaan pelatihan sehingga akan mudah diserap oleh peserta pelatihan - Menentukan tujuan pelatihan pada setiap pertemuan yang harus dicapai oleh peserta pelatihan	Strategi WT - Peningkatan kualitas kerja instruktur, seperti dengan cara mengikut sertakan upgrading instruktur. - Menambah alat praktek sehingga peserta memiliki pengetahuan yang lebih tentang hasil dari sebuah karya desain.

Berdasarkan analisis SWOT diatas dapat diketahui faktor-faktor internal dan faktor eksternal dari program pengembangan sumber daya manusia di balai latihan kerja komunitas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Strategi SO (*Strength and Opportunities*)

Pada strategi ini lembaga menggunakan fasilitas yang mendukung dan instruktur yang berkompeten sebagai kekuatan internal guna memanfaatkan peluang yang berupa program pelatihan desain grafis yang diminati oleh masyarakat dan para santri di masa

sekarang. Dalam strategi ini yang dilakukan oleh lembaga pelatihan yaitu “Panitia pelaksana pelatihan melakukan persiapan yang matang, selalu berinovasi dalam pelaksanaan, dan materi pelatihan yang disampaikan lebih bervariasi sehingga menjadi lebih menarik.”<sup>75</sup> Hal ini dilakukan dengan cara mempersiapkan materi pelatihan, bahan pelatihan, alat pelatihan dan fasilitas pendukung lainnya yang dimulai pada satu bulan sebelum dimulainya pelatihan.

b. Strategi ST (*Strength and Threats*)

Strategi ini diterapkan ketika kekuatan yang dimiliki oleh balai latihan kerja komunitas yang berupa dalam metode pelatihan yang dilaksanakan pelatihan secara teori dan praktek, untuk mengatasi ancaman yang ada, dimana pada saat ini masih terdapat pandangan bahwa kemampuan desain grafis hanya akan bermanfaat bagi para pekerja di percetakan. Upaya yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara yaitu “Memiliki metode tersendiri dalam pelaksanaan pelatihan, sehingga akan mudah diserap oleh peserta pelatihan. Dan menentukan tujuan pelatihan pada setiap pertemuan yang harus dicapai oleh peserta pelatihan.”<sup>76</sup>. Metode yang diterapkan berupa metode simulasi, dimana para peserta bermain peran sebagai desainer dan melakukan pekerjaan desain yang diberikan oleh klien.

c. Strategi WO (*Weakness and Opportunities*)

Strategi *weakness and opportunities* ini lembaga meminimalkan kelemahan yang berupa terbatasnya alat praktek guna memanfaatkan peluang yang pada saat ini banyak sekali lembaga atau institusi yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang desain grafis. Langkah yang diambil lembaga pada strategi ini dengan cara “Menambah alat praktek yang mendukung berjalannya pelatihan yang lebih variatif sehingga lebih menarik. Serta peserta

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>76</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalastsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

pelatihan mendapat pengalaman mengenai alat produksi hasil karya desain”<sup>77</sup>. Hal ini dibuktikan dengan adanya penambahan printer, alat sablon, vetak pin dan mug yang dapat menambah variasi pelatihan yang dijalankan.

d. Strategi WT (*Weakness and Threats*)

Penerapan strategi ini dengan tujuan meminimlaiser kelemahan yang dimiliki balai latihan kerja komunitas, yaitu keterbatasan waktu yang dirasa masih kurang dalam pelatihan. untuk terhindar dari berbagai ancaman yang akan dihadapi seperti lembaga pelatihan lain yang lebih menarik. Dalam hal ini guna mengurangi kelemahan dan menghadapi ancaman dengan cara “Peningkatan kualitas kerja instruktur seperti dengan cara mengikut sertakan *upgrading* instruktur dan menambah alat praktek ...”<sup>78</sup> Langkah ini diambil guna meningkatkan kualitas pelatihan sehingga mampu bersaing dengan lembaga serupa, serta instruktur diikutkan *upgrading* dengan tujuan mendapatkan ilmu tambahan serta mampu membuat pelatihan yang dilaksanakan lebih variatif.

3. Tahap Pengambilan Keputusan

Posisi Balai Latihan Kerja Komunitas saat ini berada pada kuadran 1 dimana kondisi dari kuadran ini menunjukkan situasi yang menguntungkan. Melihat dari keadaan internal dan eksternal dalam program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa balai latihan kerja komunitas memiliki kekuatan dan peluang dalam bersaing yang tinggi. Jadi strategi yang harus diterapkan dalam lembaga ini untuk mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

Pelaksanaan analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Quran 2 Ciwarak berdasarkan dari hasil data wawancara

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

<sup>78</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsaselaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari 2021

dengan narasumber serta observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan, hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek berikut ini:

a. Proses pelaksanaan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Saudara Hendro Lakono, S.Pd selaku tenaga kependidikan “Pengembangan sumber daya manusia yang kami lakukan yaitu kejuruan Teknik informatika dengan sub kejuruan *Junior Graphic Design* atau Desain Grafis Pemula.”<sup>79</sup>

Proses pelaksanaan pelatihan diatas dikuatkan dengan pernyataan Hematiar Tsalatsa yaitu “... selama delapan belas hari peserta akan menerima materi tentang desain grafis sekaligus dibarengi dengan praktek membuat karya desain melalui perangkat lunak desain”.<sup>80</sup>

Pelatihan ini dapat diikuti oleh santri dari pondok pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak itu sendiri dan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan Pondok Pesantren. Realita pelaksanaan program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh balai latihan kerja komunitas Roudhotul Quran 2 Ciwarak dilakukan dalam satu tahun terdapat 2 sampai 3 (tiga) angkatan dan dilaksanakan setiap angkatan adalah 240 jp (jam pelatihan) dimana dalam setiap jp berjalan selama 40 (empat puluh) menit. Dan dalam satu hari terdapat 10 jp. Jadi pelatihan ini berlangsung selama 24 kali pertemuan.

b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan pada program pengembangan sumber daya manusia di balai latihan kerja komunitas berdasarkan pada hasil wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Keahlian adalah “pelatihan yang dijalankan di Balai Latihan Kerja Komunitas

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Keahlian Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 12 Februari 2021

<sup>80</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Quran 2 Ciwarak pada tanggal 12 Februari 2021

Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak sesuai dengan SKKNI sub kejuruan Desain Grafis ...”<sup>81</sup>

Hal ini didukung dengan pernyataan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur dalam pelatihan yang diselenggarakan yaitu

“... pada pertemuan awal dilaksanakan *softskill*, dimana *softskill* ini seperti *Microsoft Office*, ini bertujuan supaya peserta terbiasa terlebih dahulu dengan perangkat komputer. Kemudian dilaksanakan disampaikan teori tentang desain grafis, dan dalam waktu 18 hari peserta akan menerima teori tentang desain grafis dan dibarengi dengan praktek ...”<sup>82</sup>

Pelatihan dimulai dengan pelatihan *softskill* pada 16 jam pelatihan pertama, setelah selesai soft skill dilanjutkan dengan materi tentang pengetahuan desain grafis yang diimbangi dengan praktek membuat desain. Dalam praktek membuat desain ini menggunakan 2 aplikasi, yaitu aplikasi *Corel Draw* (pengolah vector) dan aplikasi *Photoshop* (pengolah bitmap). Setelah *softskill* dan materi dilewati maka dilanjutkan dengan praktek pembuatan hasil dari karya desain.

#### c. Metode Pelatihan

Ada beberapa macam metode pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan, yaitu dengan “selain peserta mendapatkan pelatihan membuat karya desain, peserta juga mendapat kesempatan praktek membuat hasil dari karya desain tersebut melalui media cetak”<sup>81</sup>

Metode pelatihan yang disampaikan Hendro Laksono sesuai dengan kenyataan lapangan, hal tersebut dikuatkan oleh Instruktur pelatihan yang mengatakan “materi yang disampaikan diantaranya *softskill*, mengaplikasikan prinsip dasar desain, menerapkan prinsip

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 12 Februari 2021

<sup>82</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 12 Februari 2021

dasar komunikasi, menerapkan desain brief, mengaplikasikan perangkat lunak desain dan menciptakan karya desain”<sup>83</sup>

Metode pelatihan yang dilakukan dengan pemberian materi teori oleh instruktur menggunakan metode ceramah tentang pengertian desain grafis, penerapan prinsip-prinsip desain grafis, menerapkan prinsip dasar komunikasi, menerapkan desain brief, pengoperasian perangkat lunak desain, dan tentang menciptakan karya desain. Setelah peserta diberikan materi beberapa materi diatas, kemudian instruktur pelatihan memberikan materi dan trik dalam menentukan aplikasi apa saja yang harus digunakan dengan cara menentukan tujuan desain sebelum membuat sebuah desain, kemudian instruktur memberikan materi tentang perangkat lunak desain, dimulai dengan membuat desain sederhana sehingga membuat karya desain yang baik dan menarik. Selanjutnya instruktur memberikan tugas yang diposisikan sebagai pekerjaan desain yang diminta oleh klien yang membutuhkan jasa desain. Peserta harus dapat mengerjakannya sesuai dengan keinginan klien dan dilakukan presentasi dari karya yang diciptakan peserta sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Metode pelatihan ini dilakukan guna menambah inovasi dalam pelaksanaan program pelatihan dan meningkatkan kualitas pelatihan yang dilakukan.

#### d. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas merupakan bagian yang sangat membantu dalam proses pelatihan bagi para peserta pelatihan. Sesuai dengan yang disampaikan Hematiar bahwa “lembaga memiliki fasilitas yang mendukung dan mampu melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia”<sup>83</sup>

Demi berjalannya program pengembangan sumber daya manusia dengan baik serta membantu para peserta pelatihan dalam proses

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur’an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 12 Februari 2021

pelatihan maka dirasa sangat penting adanya fasilitas yang memadai guna berjalannya kegiatan pelatihan. Dalam hal tersebut dikuatkan oleh Tenaga Kepelatihan yang menyatakan "... kami menambahkan fasilitas pendukung lainnya, seperti penambahan media praktek berupa printer, sablon kaos, alat cetak pin dan mug."<sup>84</sup> Perkembangan fasilitas pelatihan dibuktikan dengan adanya ruangan teori yang awalnya hanya sebuah printer dan satu buah proyektor, pihak penyelenggara menambahkan satu buah printer dengan spesifikasi khusus, alat press sablon, alat press mug dan alat produksi pin atau gantungan kunci. Penambahan media pelatihan ini dirasa perlu oleh penyelenggara guna terlaksananya kegiatan yang lebih menarik dan meningkatkan motivasi belajar bagi peserta pelatihan.

e. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi dalam rangka mengetahui sampai mana kemampuan peserta pelatihan selama mengikuti program yang diselenggarakan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terdapat dua cara evaluasi yaitu "evaluasi yang dilaksanakan pada setiap minggu dan pada akhir pelatihan."<sup>84</sup> Evaluasi mingguan dilakukan setiap seminggu sekali, evaluasi ini guna mengetahui apakah peserta mampu menyerap dan mengaplikasikan apa yang sudah diterima selama satu minggu, dan instruktur dapat menentukan apakah akan melanjutkan teori sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan dan disepakati atau melanjutkan dengan lebih banyak mereview materi sebelumnya. Dan evaluasi pada hari akhir pelatihan dilakukan oleh tim penyelenggara, dimana peserta diberikan projek brief dan dikerjakan sesuai dengan desain brief dengan waktu yang sudah ditentukan sebagai ujian akhir dalam pelatihan. Setelah projek brief diselesaikan, hasil dari projek brief ini dinilai oleh tim penyelenggara, ketika desain yang dihasilkan

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 12 Februari 2021

sesuai apa yang diharapkan maka peserta dinyatakan lulus pelatihan yaitu “Evaluasi yang yang dilakukan sesuai dengan yang disampaikan unstruktur yang menyatakan Evaluasi yang dilaksanakan setelah peserta menerima semua materi, sudah melaksanakan praktek sesuai waktu yang ditentukan.”<sup>85</sup>

### C. Pembahasan

Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur’an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas yang melaksanakan pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah lembaga yang berusaha menyeimbangkan antara ilmu umum dan ilmu agama. Dalam pelaksanaannya, dapat dilihat tujuan pelaksanaan program ini agar para santri mendapatkan ilmu pengetahuan umum disamping ilmu-ilmu agama yang diperoleh melalui pembelajaran di Pondok Pesantren.

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak dilakukan begitu saja, melainkan perlu adanya sebuah perencanaan yang melahirkan strategi dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia sehingga program ini dapat berjalan dengan baik dan dapat bertahan di masa sekarang maupun yang akan datang, mengingat banyaknya lembaga serupa yang menjalankan program pelatihan dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat metode analisis SWOT antara upaya pengembangan sumber daya manusia dan strategi apa saja yang diterapkan.

Penggunaan analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan guna menentukan rencana dan strategi dalam pelaksanaan pelatihan dapat dibilang sudah cukup baik. Karena dalam pelaksanaannya lembaga dapat mengidentifikasi apa saja kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, menyadari adanya peluang dan ancaman se;ain itu lembaga ini

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Hematiar Tsalatsa selaku Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur’an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas pada tanggal 12 Februari 2021

jugamampu menentukan rencana dan langkah seperti apa yang tepat dalam menjalankan pelatihan.

Akan tetapi menurut peneliti masih terdapat kekurangan dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh narasumber tentang lembaganya. Hal ini diperkuat dengan pihak penyelenggara yang kurang peka atas kelemahan internal terkait materi pelatihan. Dalam pengumpulan data belum muncul kelemahan dalam penggunaan aplikasi dalam pelatihan desain grafis, sebab instruktur pelatihan hanya menerapkan ilmu yang didapat pada saat diklat yang diikuti. Sehingga dalam pelatihan ini hanya menggunakan dua aplikasi berbasis komputer, yaitu *Corel Draw* dan *Photoshop*, sedangkan masih banyak aplikasi pengolah desain lain, seperti *Adobe Ilustrator*, *Inkscape*, *Affinity Design*, *Sketch*, dan lain sebagainya.

Selanjutnya pada tahap analisis strategi SWOT sudah sesuai memenuhi kebutuhan di lapangan, yaitu lembaga ini mampu mengambil keputusan guna meningkatkan kekuatan, meminimalkan kelemahan, menghindari ancaman serta memanfaatkan peluang. Namun yang perlu digaris bawahi adalah strategi yang melibatkan ancaman (*opportunities*). Dalam strategi yang dilakukan belum melibatkan aplikasi variasi aplikasi yang digunakan, meskipun strategi SO telah mengungkapkan adanya inovasi pada program pelatihan. Begitu juga pada tahap proses pengambilan keputusan, peneliti menemukan titik lemah pada materi pelatihan yang masih monoton, hal ini terbukti dengan masih hanya menggunakan dua aplikasi yang umum digunakan di perangkat komputer, sedangkan pada masa sekarang sudah banyak aplikasi desain grafis yang berbasis android dan dirasa lebih *user friendly*.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Hasil analisis SWOT dari program pengembangan sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan analisis ini berperan baik dalam program pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak. Dalam pelaksanaan analisis SWOT terdapat 3 tahapan yang harus dilakukan, yaitu tahap pengumpulan data, tahap analisis dan tahap pengambilan keputusan.

Dalam tahap pengumpulan data, terdapat kelebihan dan kelemahan sebagai faktor internal, juga terdapat peluang dan ancaman sebagai faktor eksternal dari program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia ini dikumpulkan sebagai data dalam penyusunan strategi.

Penyusunan strategi yang dilakukan dengan memanfaatkan semua nilai-nilai dari faktor internal dan faktor eksternal yang telah didapatkan kemudian dijabarkan dalam diagram SWOT dengan mengurangkan nilai kekuatan (*strength*) dengan nilai kelemahan (*weakness*), dan peluang (*opportunities*) dengan nilai ancaman (*threats*). Dalam penyusunan strategi ini digunakan matriks SWOT. Matriks ini dapat dijabarkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Sehingga melahirkan strategi SO yang memanfaatkan kekuatan untuk merebut peluang, strategi ST yang memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi ancaman, strategi WO meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang, serta strategi WT yang meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman.

Setelah penyusunan strategi maka akan menghasilkan rencana-rencana dalam upaya meningkatkan kekuatan, meminimalkan kelemahan, memanfaatkan peluang dan menghindari ancaman yang digunakan dalam tahap pengambilan keputusan.

Dalam hal ini Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas mengambil keputusan untuk

melakukan persiapan yang lebih matang serta meningkatkan kualitas instruktur melalui *upgrading* guna terlaksana pelatihan sebagai peningkatan kekuatan yang digunakan untuk memanfaatkan peluang serta menghindari ancaman yang dimiliki. Serta selalu berinovasi dalam metode pelatihan yang lebih menarik dan menambah fasilitas pelatihan sebagai upaya meminimalkan kekuarangan untuk memanfaatkan peluang serta mengatasi ancaman yang dimiliki Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banumas.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian mengenai analisis SWOT yang telah dilakukan dalam program Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudhotul Quran 2 Ciwarak penulis memiliki saran yaitu:

1. Selalu memperbarui atau bahkan menambah media praktek terutama alat praktek hasil dari karya desain sehingga peserta pelatihan semakin luas wawasannya mengenai produksi.
2. Lebih bervariasi lagi tentang materi pelatihan, terutama pada penggunaan aplikasi desain. Mengingat dengan semakin banyaknya perangkat lunak desain yang lebih *user friendly*.
3. Team pelaksana yang sudah baik untuk dipertahankan kinerjanya dan ditingkatkan lagi kualitasnya dan selalu melakukan inovasi-inovasi baru sehingga mengembangkan program pengembangan sumber daya manusia ini tidak monoton. Hal ini bisa dilakukan dengan mengikutkan *upgrading* instruktur atau tenaga pendidikan sehingga akan tercipta team yang lebih baik lagi dan berpengaruh dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dijalani.
4. Mempertahankan metode pembelajaran, dimana metode pembelajaran yang diterapkan sudah cukup baik, dengan metode yang diterapkan saat ini peserta pelatihan sudah mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang dirasa cukup.

5. Selalu memperhatikan dan lebih peka terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki, sehingga dapat menyusun rencana pelatihan yang tepat.

### **C. Kata Penutup**

Akhir kata dengan mengucapkan puji dan syukur yang begitu banyak kepada Tuhan yang jiwaku ada padaNya. Atas bimbingan, petunjuk, rahmat serta hidayah Allah SWT, serta ucap terimakasih banyak terhadap semua pihak yang selalu membimbing, menuntun, mengarahkan mencurahkan pikiran, tenaga dan waktunya baik secara dhohir mapun batin. Terkhusus keluarga besar Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak Sumbang Banyumas yang telah memberikan kesediaan tempat untuk menjadi lokasi penelitian, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir kuliah (Skripsi).

Namun, penulis juga menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata maksimal, karena barangkali masih terdapat kesalahan dalam penulisan kata, sumber dan lain-lain. Serta tak lupa juga penulis memohon maaf sebesar-besarnya atas kekurangan dan kekeliruan dari diri penulis dalam menyelesaikan skripsi. Oleh karena itu peneliti dengan lapang dada menerima setiap kritikan serta saran yang dapat membangun untuk koreksi diri bagi peneliti. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya bagi para pembaca pada umumnya serta bagi penulis pada khususnya.

## DAFTAR PUTAKA

- A'bed Khurin Tasnimul Anam. 2018, "Sistem Informasi Registrasi Peserta Pelatihan Berbasis Website di UPT Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Kabupaten Gunungkidul", Yogyakarta: UNY
- Ami Ade Maesyarah, "Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi", Lampung: UIN Raden Intan,
- Arikunto, Suharsini. 2000. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, dkk. 2021, *Capacity Building*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015 *Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dokumentasi Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur'an 2 Ciwarak, dikutip pada 31 Agustus 2021.
- Diana, Ilfi Nur. 2001 *Penilaian Kinerja*. Malang: FE UIN Maliki.
- Edy Sutrisno, Edy. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fajri, Em Zul. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Difa Publisher, 2005.
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, Nurasyiah, "Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu", Vol 6 No, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.
- Iswanto, Yun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad Iqbal Maulana. 2018 "Pelaksanaan Pelatihan Teknik Sepeda Motor Unit Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Barat," Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Nazarudin. 2020 *Manajemen Strategi*, Palembang: NoerFikri Offset.

- Nur'ani, Fajar D.F. 2019, *The Guide Book Of SWOT* Yogyakarta: Quadrant.
- Putra, Nusa. 2013, *Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priyono. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Zifatama Publishing
- Pupu Saeful Rahmat.2019 “Penelitian Kualitatif”, *Jurnal Equilibrium*. Vol. 5, No.9.
- Rachmat.2108 “Manajemen Strategik” (Bandung. CV Pustaka Setia)
- Rangkuti, Freddy. 2013 *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Riani, Asri Laksmi. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veirhzal. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rohmatun Lukluk Isnaini. 2015 “Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta”,*Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Vol.7, No.1.
- Samsudin, Sadili. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Freddy P. 1995 *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suharyanto, Hadriyatus., & Heruanto H., Agus. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, Ema. 2015 *Model Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mempertahankan Kearifan Lokal*, Universitas Pendidikan Indonesia, perpustakaan.upi.edu.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 ayat 3. <http://pendis.kemenag.go.id>, diakses pada 3 Maret 2021 Pukul 13:17
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 9

- Umara Dina Suryani. 2019 “Analisis SWOT Program Pembelajaran Tahfidzul Qur’an di MA Nurul Islam Karangjati Kecamatan Sampang”, Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto,
- Vicenovie O.S, Ilona. 2016. *Corporate Social Responcibility; Dipandang Dari Perspektif Organisasi*. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Wawancara dengan Hendro Laksono selaku Tenaga Kepelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Roudhotul Qur’an 2 Ciwarak pada tanggal 10 Februari pukul 09.30.
- Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: KENCANA.
- Zulfa, Umi. 2013 *Alternatif model penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen* (Cilacap: Ihya Media, 2013)

