

**EFEKTIVITAS PADA BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS SOFTSKILL DAN HARDSKILL TENAGA KERJA DALAM  
PERSPEKTIF SUMBER DAYA INSANI  
(Studi Kasus UPT BLK Kuala Kapuas Kec. Selat Kab. Kapuas)**

**Nor Anisa<sup>1</sup>, Zakiyah<sup>2</sup>, Yunisa Fitriana<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM 18510073

<sup>2</sup>Program Studi Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1124028306

<sup>3</sup>Program Studi Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1117069201

E- mail:anisanor07@gmail.com / 0822 5430 3497

**ABSTRAK**

Nor Anisa, 2022, Efektivitas Pada Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Softskill Dan Hardskill Tenaga Kerja Dalam Perspektif Sumber Daya Insani. Skripsi, Program Sarjana, Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari. Pembimbing I : Zakiyah, S.S., M.SI, Pembimbing II : Yunisa Fitriana, S,S,T., M.E

Hardskills adalah infrastrukturnya dan softskills adalah superstruktur. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan softskills dan hardskills untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan Perguruan Tinggi yang akan menghadapi dunia kerja. Tenaga kerja adalah seorang penduduk yang memiliki usia kerja. Tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat sekitar. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana efektivitas Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas softskill dan hardskill tenaga kerja di UPT BLK Kabupaten Kapuas dan Bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas softskill dan hardskill tenaga kerja menurut perspektif manajemen sumber daya insani. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti 100 populasi dengan 20 sampel, teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi, kuesioner, hasil penelitian ini menunjukkan H1 nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,016 < t$  tabel 2.101, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y. H2 nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $49,225 > F$  tabel 4,38, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X secara simultan terhadap Y. Peran UPT BLK Kabupaten Kapuas dalam meningkatkan kualitas softskill dan hardskill tenaga kerja menurut Manajemen Sumber Daya Insani tidak mengalami perbedaan, semua praktek manajemen Sumber Daya Insani semuanya dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam al- Quran dan al- Hadist.

**Kata Kunci :** Hardskill, Kinerja Tenaga Kerja dan Softskill.

---

**REFERENSI**

Buku

Abdurahmat, (2008). Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga, h. 7.

Arikunto, Suharsimi. 1992. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Melton Utama.

Moh. Pabundu Tika (2010), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta : Bumi Aksara, Cet. ke- 3 h. 129

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

Purnami." Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill

Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis” .  
Rilman.” Analisis Faktor Kompetensi Soft Skill Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan HRD Perusahaan” .  
Sarwono, Jonathan. 2015 Rumus- rumus dalam SPSS 22 untuk Riset Skripsi. Yogyakarta:ANDI  
Sugiyono, OpCit., 2010, him. 248  
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV  
Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.  
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.  
Sumanto.(2014). Teori dan Aplikasi Metode Penelitian. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

#### Skripsi dan Jurnal

Akhmaliya, N.I., Hapsari, A. I. (2016). Model Pembelajaran Reading Questioning And Answering (RQA) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa, Jurnal Biologi dan Pembelajaran Biologi 1(1): 69 - 80.  
Faizal Alam Islami dan Augusty Tae Ferdinand. 2012. Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 3. No 4.  
Herwawan, p. (2017). efektivitas program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia masyarakat lokal papua.  
Indrawijaya dan Adam Ibrahim, (2010), konsep perilaku dan budaya organisasi, Bandung : Refika Aditama, h. 175.  
M. untung manara. (2014). Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian sumber daya manusia diorganisasi industri , 37- 38.  
Muhammad Adhif Alfi Candra, S. S. (2013). EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DALAM UPTD BALAI LATIHAN KERJA.

#### Website

Wulan Rahma Wati “ Sejarah Balai Latihan Kerja,” Long Live Education; [http:// www.non from wulan blog.spot/programs/legal.html](http://www.nonfromwulan.blog.spot/programs/legal.html) (diakses 13 April 2022).