



ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DI DISNAKERTRANS KABUPATEN NATUNA (DALAM PERSPEKTIF SUMBER DAYA INSANI)Aulia Puspita¹, Kartubi², Kamaruddin³

Program Studi Ekonomi Syari'ah

Sekolah Tinggi Agama Islam Natuna

Email: puspita.aulia0203@gmail.com, kartubi1973@gmail.com,kamaruddinnatuna@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi prinsip Sumber Daya Insani (SDI) pada pengembangan SDM di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Natuna, dengan studi kasus program Otomotif dan *Fashion Technology*. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data difokuskan pada tiga pilar utama SDI, yaitu *Kafa'ah* (profesionalisme), *Amanah* (integritas), dan *Himmatul Amal* (etos kerja). Hasil penelitian menunjukkan BLK Natuna berhasil mengintegrasikan ketiga pilar tersebut. Pilar *Kafa'ah* diwujudkan melalui penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk menjamin kualitas lulusan. Pilar *Amanah* ditanamkan lewat budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap peralatan kerja. Sementara itu, pilar *Himmatul Amal* dibangun dengan membingkai kerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki halal. Meskipun tanpa kurikulum formal, nilai-nilai SDI diinternalisasi melalui arahan pimpinan dan budaya lembaga. Kesimpulannya, BLK Natuna tidak hanya mencetak tenaga kerja terampil, tetapi berhasil membentuk insan paripurna yang kompeten dan berakhlak mulia.

Kata Kunci: Pengembangan, Perspektif Insani**Abstract**

This study analyzes the implementation of Human Resources (HR) principles in HR development with a case study of the Automotive and Fashion Technology programs at the Natuna Regency Vocational Training Center (BLK). Using a qualitative descriptive approach, data were collected from interviews, observations, and documentation. Data analysis focused on the three main pillars of HR, namely Kafa'ah (professionalism), Amanah (integrity), and Himmatul Amal (work ethic). The results show that BLK Natuna has successfully integrated these three pillars. The Kafa'ah pillar is realized through the implementation of the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) to ensure the quality of graduates. The Amanah pillar is instilled through a culture of discipline and responsibility towards work equipment. Meanwhile, the Himmatul Amal pillar is built by framing work as an act of worship to seek halal sustenance. Although without a formal curriculum, SDI values are internalized through leadership direction and institutional culture. In conclusion, BLK Natuna not only produces skilled workers, but has succeeded in forming complete individuals who are competent and have good morals.

Keywords: Development, Human Perspective



A. PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten merupakan prasyarat fundamental bagi kemajuan dan daya saing suatu bangsa, terutama bagi wilayah dengan signifikansi geostrategis seperti Kabupaten Natuna. Namun, daerah ini menghadapi sebuah paradoks pembangunan yang kompleks: di satu sisi, ia diberkahi dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah, namun di sisi lain masih dihadapkan pada tantangan defisit sumber daya manusia yang adaptif terhadap dinamika kebutuhan dunia kerja. Fenomena ini tercermin dalam data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang menunjukkan adanya kerentanan struktural dalam pasar kerja lokal serta potensi ketidakselarasan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan riil industri. Sebagai instrumen intervensi kebijakan, pemerintah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) diposisikan sebagai lembaga sentral dalam upaya peningkatan kompetensi angkatan kerja melalui pelatihan vokasi. Akan tetapi, pengalaman empiris secara luas menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis (*hardskills*) semata tidaklah memadai untuk menjamin

produktivitas dan keberlanjutan karir. Tenaga kerja yang hanya unggul secara teknis namun lemah dalam aspek karakter seperti disiplin, kejujuran, etos kerja, dan integritas cenderung tidak mampu memberikan kontribusi optimal dan rentan terhadap persaingan global yang semakin ketat.

Diskursus ketenagakerjaan modern secara global telah lama mengafirmasi bahwa kompetensi teknis tanpa diimbangi oleh kecerdasan emosional dan integritas moral akan menciptakan tenaga kerja yang rapuh. Dunia industri tidak lagi hanya mencari individu yang "bisa bekerja", tetapi individu yang "bisa diandalkan". Kemampuan non-teknis atau *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, adaptabilitas, dan etika kerja kini menjadi faktor penentu utama dalam rekrutmen dan pengembangan karir. Kegagalan dalam membina aspek ini akan menghasilkan lulusan yang mungkin terampil secara mekanis, namun sulit untuk berkolaborasi, tidak memiliki inisiatif, dan rentan terhadap tindakan kontraproduktif yang merugikan organisasi. Kesenjangan inilah yang seringkali menjadi akar dari masalah stagnasi karir dan tingginya tingkat



perputaran karyawan, di mana perusahaan harus kembali menginvestasikan sumber daya yang besar untuk melatih karakter yang seharusnya telah terbentuk pada tahap pendidikan dan pelatihan dasar.

Keterbatasan pendekatan yang berorientasi teknokratis inilah yang mendorong lahirnya paradigma alternatif dalam manajemen talenta, yakni konsep Sumber Daya Insani (SDI). Berbeda dari konsep SDM konvensional yang cenderung memandang manusia sebagai faktor produksi, SDI berpijak pada landasan filosofis yang memandang manusia secara holistik sebagai *khalifah fil ardh* (mandataris Tuhan di muka bumi). Pendekatan ini mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika ke dalam seluruh proses pengembangan. Untuk mengoperasionalkan konsep tersebut, penelitian ini merujuk pada kerangka yang dikemukakan oleh Yusanto & Widjajakusuma (dalam Norvadewi, 2017), yang ditopang oleh tiga pilar esensial Kafa'ah (profesionalisme dan keahlian), Amanah (tanggung jawab dan kepercayaan), serta Himmatul Amal (etos dan semangat kerja yang tinggi).

Perspektif ini berakar kuat pada ajaran fundamental Islam yang mengintegrasikan aktivitas duniawi

dengan nilai-nilai spiritual, di mana bekerja tidak lagi dimaknai sebagai rutinitas profan, melainkan sebagai manifestasi dari kesalehan sosial dan ibadah. Landasan spiritual ini ditegaskan dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Jumu'ah ayat 10, yang mengisyaratkan adanya dialektika harmonis antara ibadah ritual dengan etos kerja produktif. Allah SWT berfirman:

الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَاِذَا
كَثِيْرًا اللّٰهَ وَادْكُرُوا اللّٰهَ فُضِّلَ مِنْ وَاَبْتَغُوا
تُقْلِحُوْنَ لَعَلَّكُمْ

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Ayat ini menegaskan bahwa ikhtiar mencari penghidupan yang halal, termasuk melalui proses pelatihan, merupakan bagian tak terpisahkan dari ibadah. Demikian pula, Rasulullah SAW mendorong kemandirian dan kerja keras sebagai nilai utama. Berdasarkan landasan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi prinsip-prinsip Sumber Daya Insani (SDI) yang



mencakup Kafa'ah, Amanah, dan Himmatul Amal dalam proses pengembangan SDM pada program pelatihan Otomotif dan Fashion Technology di Balai Latihan Kerja Kabupaten Natuna.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memberikan analisis mendalam terhadap fenomena implementasi prinsip-prinsip Sumber Daya Insani (SDI) di lingkungan pelatihan kerja. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya untuk mengungkap dan mendeskripsikan fakta serta sifat-sifat objek secara sistematis dan akurat, sejalan dengan pandangan Sugiyono (2019). Lokasi penelitian dilaksanakan di lembaga pelatihan kerja resmi pemerintah, yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Natuna, yang beralamat di Jalan Taruna, Kelurahan Bandarsyah, Kecamatan Bunguran Timur.

Penentuan Informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana informan dipilih berdasarkan pemahaman mereka yang mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan kerja di BLK. Menurut Sugiyono (2019), teknik ini cocok digunakan untuk memilih informan berdasarkan tujuan dan fokus

penelitian.

Informan kunci dalam penelitian ini mencakup Kepala BLK Natuna sebagai representasi level pimpinan, dua Instruktur dari program pelatihan Otomotif dan Fashion Technology sebagai representasi level pelaksana, serta dua Alumni dari kedua program tersebut sebagai representasi penerima manfaat. Dengan demikian, data yang terkumpul mampu memberikan gambaran yang komprehensif dari berbagai perspektif yang terlibat dalam ekosistem pelatihan.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama yang dihimpun secara langsung dari sumber pertama melalui teknik wawancara semi-terstruktur dan observasi langsung di lapangan. Wawancara dilakukan dengan pedoman yang dirancang berdasarkan tiga pilar SDI untuk menggali makna, persepsi, dan pengalaman para informan. Sementara itu, observasi difokuskan pada lingkungan fisik dan artefak budaya di BLK, seperti kondisi fasilitas, ketersediaan rambu-rambu K3, dan keberadaan fasilitas ibadah untuk melakukan verifikasi silang terhadap data wawancara. Data sekunder digunakan sebagai data pendukung untuk



melengkapi dan memperkuat temuan data primer, yang mencakup dokumen visi dan misi lembaga, data peserta, tata tertib, dokumentasi visual, serta data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan literatur relevan.

Proses analisis data dilakukan secara sistematis menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2009), yang terdiri dari tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Pada tahap reduksi, data mentah dari transkrip wawancara dan catatan lapangan dipilah, disederhanakan, dan dikelompokkan ke dalam kategori tematik yang selaras dengan pilar-pilar SDI (Kafa'ah, Amanah, dan Himmatul Amal).

Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang deskriptif dan didukung oleh kutipan langsung untuk memperkuat temuan. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan yang kredibel dengan memverifikasi konsistensi data di lapangan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara mendalam.

C. PEMBAHASAN

Pembahasan dalam artikel ini akan diulas seputar implementasi prinsip-

prinsip Sumber Daya Insani (SDI) dalam proses pengembangan SDM pada program pelatihan Otomotif dan Fashion Technology di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Natuna. Analisis difokuskan pada tiga pilar utama SDI, yaitu Kafa'ah (profesionalisme), Amanah (integritas dan tanggung jawab), dan Himmatul Amal (etos kerja tinggi), serta bagaimana ketiganya bersinergi untuk membentuk pribadi yang paripurna. Kafa'ah (Profesionalisme dan Keunggulan) Prinsip *Kafa'ah* dalam konteks SDI adalah dorongan untuk mencapai tingkat keunggulan dan kualitas kerja tertinggi, atau *itqan* (bekerja dengan penuh kesempurnaan, ketelitian, dan penguasaan). Menanamkan budaya *Kafa'ah* berarti mencetak tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi standar minimum, tetapi selalu berusaha memberikan hasil terbaik. Sikap profesional ini sangat dijunjung dalam Islam, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

أَنْ عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُجِبُ وَجَلَّ عَزَّ اللَّهُ إِنَّ يُنْقَنَهُ

Artinya: "Sesungguhnya Allah 'Azza wa Jalla mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia



mengerjakannya dengan itqan (profesional, rapi, dan terbaik)."

Hadis ini memberikan makna yang mendalam bahwa profesionalisme bukan hanya etika sekuler, melainkan sebuah tindakan spiritual yang mendatangkan kecintaan Allah. BLK Natuna secara sistematis membangun budaya *itqan* ini dalam setiap aspek pelatihannya. Manifestasi tertinggi dari prinsip *Kafa'ah* adalah pelembagaan standar kualitas yang objektif dan terukur. Seluruh informan, dari kepala hingga alumni, secara konsisten menegaskan bahwa pelatihan di BLK mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan akan diuji oleh asesor eksternal dari BNSP. Ini adalah langkah paling signifikan dalam membudayakan *Kafa'ah*. Kepala BLK menegaskan, "*jelas pelatihan kita ini kan menancu pada SKKNI itu standar kerja potensi nasional Indonesia itu ada. jadi setiap peserta pelatihan itu dilatih bersihkan unit-unit kompetensi nya... yang akan nanti diuji oleh asesor BNSP. nanti mereka... akan dapat Serkom namanya*". Keputusan ini mengubah standar kualitas dari yang bersifat subjektif (berdasarkan penilaian internal) menjadi standar yang objektif,

terukur, dan diakui secara nasional.

Penekanan pada standar ini ditanamkan melalui proyek-proyek menantang yang tidak memberikan ruang untuk kesalahan. Seorang alumni Otomotif menceritakan proyek perakitan aliran listrik motor di mana "*jika ada sedikit saja kesalahan, maka aliran listrik pada motor tidak akan berfungsi dengan baik,*" sebuah tugas yang menuntut konsentrasi dan kesabaran tinggi. Demikian pula, alumni Fashion Technology menjelaskan tantangan mengesum leher dengan presisi 1,5 cm, di mana jika terlewat sedikit saja, "*harus diulangi dari awal lagi*". Tugas-tugas seperti ini menanamkan mentalitas *zero tolerance for error* yang merupakan inti dari *itqan*.

Metode motivasi kreatif juga digunakan, seperti yang diungkapkan Instruktur Fashion Technology yang akan memajang karya terbaik saat penutupan pelatihan, sehingga mendorong peserta untuk "*berupaya untuk rapi karna nanti bajunya atau hasilnya akan ditampilkan*". Observasi lapangan juga mendukung temuan ini, di mana keberadaan rambu-rambu K3 yang jelas dan pajangan karya terbaik alumni berfungsi sebagai artefak budaya yang secara konstan



mengingat akan standar kerja yang profesional, aman, dan unggul. Dengan demikian, BLK Natuna berhasil menerjemahkan nilai spiritual *Kafa'ah* menjadi sebuah kebijakan institusional yang konkret dan dapat dipertanggungjawabkan.

Amanah (Integritas dan Tanggung Jawab) Prinsip *Amanah* dalam kerangka SDI adalah pilar yang mencakup integritas, kejujuran, disiplin, dan rasa tanggung jawab atas setiap tugas yang diemban. Menanamkan nilai ini merupakan kewajiban bagi lembaga pelatihan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya terampil, tetapi juga dapat dipercaya. Perintah untuk menunaikan amanah merupakan ajaran inti dalam Islam, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT:

أَهْلَيْهَا إِلَى الْأَمْنِ تَوَدُّوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya" (QS. An-Nisa: 58)

Ayat ini memiliki cakupan yang sangat luas, dari tanggung jawab personal hingga institusional. BLK Natuna menerapkan prinsip ini secara berlapis dan komprehensif. Pada level prosedural, amanah ditegakkan melalui peraturan dan tata tertib formal yang tegas dengan sanksi

yang jelas. Kepala BLK menyatakan, "Pertama, kita kan ada peraturan... Kalau mereka melanggar, ada. sanksinya". Ini terwujud dalam rutinitas disiplin yang dirasakan langsung oleh para alumni, seperti kewajiban apel pagi dan konsekuensi nyata jika terlambat. Pada level praktik, para instruktur menanamkan tanggung jawab secara langsung. Instruktur Otomotif menjelaskan, "untuk tanggung jawab sebelum melakukan pelatihan setiap peralatan harus di cek terlebih dahulu setelah selesai pelatihan pada saat jam pulang peralatan harus lengkap seperti semula dan dikembalikan di tempat asal dengan rapi". Di kelas fashion technology, kejujuran ditanamkan melalui kewajiban mengerjakan tugas secara mandiri karena akan ada penilaian di akhir.

Rasa tanggung jawab juga dibentuk melalui ujian situasi nyata. Seorang alumni Otomotif menceritakan pengalamannya berjuang memperbaiki motor yang tidak bisa menyala dan hampir menyerah, namun terdorong oleh "rasa tanggung jawab, saya pun terus berusaha sekeras mungkin hingga akhirnya bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu". Pengalaman ini adalah simulasi dunia kerja yang sesungguhnya, di mana



amanah diuji bukan saat kondisi ideal, melainkan saat menghadapi kesulitan. Observasi lapangan memperkuat temuan ini. Kondisi bengkel yang terawat, kebersihan ruang kerja, dan penyimpanan peralatan yang teratur menjadi manifestasi visual dari budaya amanah yang telah mendarah daging, bukan sekadar aturan tertulis. *Himmatul Amal* (Etos dan Semangat Kerja Tinggi) Pilar *Himmatul Amal* adalah etos dan semangat kerja tinggi yang lahir dari motivasi internal, yang fondasinya adalah niat (*niyyah*). Hal ini sejalan dengan hadis fundamental dalam Islam yang diriwayatkan dari Umar bin Khattab radhiyallahu 'anhu:

نَوَى مَا أَمْرِي لِكُلِّ وَإِنَّمَا بِالنِّيَّاتِ، الْأَعْمَالُ إِنَّمَا
Artinya: "Sesungguhnya setiap amalan bergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan." (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menjelaskan bahwa nilai sebuah perbuatan sepenuhnya bergantung pada niat yang melandasinya. Analisis temuan wawancara menunjukkan bahwa BLK Natuna secara sadar menanamkan esensi hadis ini, meskipun tidak melalui materi keagamaan khusus. Penanaman nilai ini diintegrasikan ke dalam sesi *soft*

skill dan arahan pimpinan. Kepala BLK secara konsisten menekankan kepada peserta untuk *"ikhhlaskan pelatihan ini untuk mencari ekonomi, mencari maisha"*. Arahan ini merupakan upaya langsung untuk meluruskan niat. Istilah *maisha* sendiri merujuk pada penghidupan yang berkah dan diridai, sebuah tujuan yang melampaui keuntungan material semata.

Pandangan ini diperkuat oleh para instruktur, instruktur Fashion Technology melihat keterampilan sebagai *"fundasi untuk mencari lapangan kerja sendiri yang halal,"* yang pada hakikatnya *"merupakan dari ibadah"*. Proses internalisasi ini terbukti berhasil, sebagaimana diakui oleh para alumni. Alumni Otomotif merasa diajarkan untuk *"bekerja dengan Ikhlas dan berikhtiar,"* sementara Alumni Fashion Technology selalu diingatkan untuk *"bekerja dgn tujuan beribah"*.

Keberhasilan penanaman *Himmatul Amal* ini tidak harus selalu bersifat doktrinal, tetapi dapat diwujudkan melalui keteladanan dan penguatan nilai secara terus-menerus. Observasi lapangan menemukan adanya fasilitas ibadah (musala) yang terawat baik di lingkungan BLK, berfungsi sebagai penegasan fisik dan simbolis atas komitmen lembaga



terhadap integrasi antara kehidupan spiritual dan aktivitas vokasional. Sinergi Pilar SDI Menuju Pembentukan Pribadi Paripurna Tujuan puncak dari pengembangan SDI adalah terbentuknya profil manusia paripurna yang mencapai keseimbangan optimal antara kompetensi teknis (*skill*), wawasan intelektual (*knowledge*), dan kematangan akhlak mulia (*attitude*). Visi ini sejalan dengan misi kenabian Rasulullah SAW yang bertujuan untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak. Temuan wawancara secara konsisten menunjukkan bahwa BLK Natuna memiliki visi yang sejalan dengan pembentukan pribadi paripurna ini. Hal ini paling jelas terungkap dari pernyataan fundamental Kepala BLK, yang menegaskan bahwa tujuan pelatihan berbasis kompetensi adalah untuk memenuhi tiga unsur (pengetahuan, *skill*, dan *attitude*), dan secara eksplisit menempatkan "*attitude*" sebagai unsur "*yang tertinggi*". Ini adalah sebuah penegasan filosofis yang kuat bahwa karakter dan akhlak merupakan puncak dari kompetensi.

Visi ini tidak hanya berhenti di level gagasan, tetapi didukung secara konkret dengan adanya program pembentukan karakter yang terstruktur melalui sesi *soft*

skill yang dibawakan oleh psikolog. Dampak dari integrasi pembentukan *skill* dan karakter ini terlihat paling otentik dari testimoni transformatif para alumni. Mereka tidak hanya melaporkan penguasaan keterampilan baru, tetapi juga perubahan positif yang signifikan pada diri mereka. Alumni mengakui menjadi lebih sabar, percaya diri, dan menerapkan nilai disiplin serta tanggung jawab dalam usaha mandiri mereka.

Pengakuan-pengakuan ini adalah bukti paling nyata bahwa proses pelatihan di BLK berhasil menyentuh ranah kepribadian dan bukan sekadar transfer ilmu teknis. Dengan demikian, BLK Natuna telah menunjukkan pemahaman mendalam bahwa pilar Kafa'ah, Amanah, dan Himmatul Amal bukanlah tujuan akhir yang terpisah, melainkan fondasi yang saling membangun untuk mencapai satu tujuan puncak: membentuk lulusan yang kompeten, matang, dan berkarakter mulia.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian, disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Natuna telah berhasil mengimplementasikan prinsip-prinsip Sumber Daya Insani (SDI) secara utuh dan terintegrasi.



Implementasi ini terwujud melalui penanaman landasan spiritual dan niat yang lurus (*Himmatul Amal*), pembudayaan integritas dan disiplin (*Amanah*), serta penerapan standar profesionalisme nasional (*Kafa'ah*). Secara fundamental, BLK Natuna telah melampaui perannya sebagai lembaga vokasi teknis dengan menjadikan pembentukan karakter dan akhlak mulia (*attitude*) sebagai puncak pencapaian kompetensi. Dengan demikian, BLK Natuna menjadi model percontohan institusi publik yang efektif dalam mencetak angkatan kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas dan berkarakter.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan. Bagi BLK dan Disnakertrans Kabupaten Natuna, dianjurkan untuk memformalkan prinsip-prinsip SDI yang telah berjalan baik ini ke dalam dokumen kurikulum atau Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menjamin keberlanjutan program pembinaan karakter.

Selain itu, pengembangan sistem *tracer study* yang sistematis perlu dilakukan untuk melacak dan mengevaluasi keberhasilan alumni di

dunia kerja sebagai bahan penyempurnaan program di masa depan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian kuantitatif guna mengukur seberapa besar dampak pelatihan berbasis SDI terhadap tingkat keberhasilan kerja alumni. Penelitian mendatang juga dapat melakukan studi komparatif untuk melihat implementasi SDI di program kejuruan lainnya di BLK Natuna, serta menganalisis dari sudut pandang industri (pengguna lulusan) untuk mendapatkan validasi eksternal mengenai kualitas alumni.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Gumilar, Pramusiska. (2020). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(1), 21–35.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, Ma'arif. (2022). Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 55–66.
- Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. Latif, Nurfauzi, dkk.



- (2024).
- Tinjauan Ekonomi Islam pada Praktik Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) dalam Meningkatkan Kompetensi SDM. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Islam*, 6(1), 44–59.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2009). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru* (T. R. Rohidi, Penerj.)
- Universitas Indonesia Press. Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 124–135.
- Priyatna, Muhammad. (2017). Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Syariah di STAI Al-Hidayah Bogor. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Tadzkiyyah*, 8(1), 15–26.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Gema Insani.