

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mahsun yang dikutip oleh Montolalu, et. all., menyatakan bahwa Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi.¹

Menurut Byars dan Rue yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto mengatakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.²

Sedangkan menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Fermayani menjelaskan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam

¹ Ricky Montolalu, et. all., *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol. 4, No. 1, Maret 2016, hal. 1318-1329

² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 105.

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai/organisasi kerja yang bersangkutan, semakin baik kualitas atau kuantitas hasil kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi standar kinerja seorang pegawai merupakan sebuah kualitas atau kuantitas yang dia dapatkan selama bekerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitive terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

³ Riche Fermayani, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukit Tinggi*, Jurnal Fakultas Ekonomi UMSB, Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol. 2, No. 3, April 2016, hal. 16

- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁴

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutermeister yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic.

Sedangkan menurut Mahsun yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto menjelaskan bahwa ada beberapa elemen pokok yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.

⁴ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 106-107.

d. Evaluasi kinerja/*feedback*, penilaian kemajuan organisasi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.⁵

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela mengatakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Mangkunegara yang dikutip Lijan Poltak Sinambela menjelaskan bahwa manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen...*, hlm. 111.

Sedangkan menurut Sihotang yang dikutip Lijan Poltak Sinambela menjelaskan bahwa pada hakikatnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut *Human Resource Departement* (HRD).⁶ Menurut A. F. Stoner MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

MSDM juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja,

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.7-8

kompensasi pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sementara itu, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat Hasibuan. MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimis oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Kegiatan di bidang SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Gary Dessler MSDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian⁷.

Berdasarkan berbagai pemahaman MSDM yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang

⁷ Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. (Prenhalindo, Jakarta, 2013). hlm. 24

telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional SDM adalah analisis dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi, penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan atau *separation*.

Menurut Ndraha SDM atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Dalam ilmu kependudukan, konsep ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja (*man power*), yang meliputi angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja disebut sebagai pekerja. Potensi atau energi yang digunakan oleh seorang pekerja untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. Umumnya, apabila menggunakan energi kekuatan fisik saja dan keterampilan yang minim umumnya disebut sebagai buruh atau pekerja kasar dan umumnya mereka merupakan tenaga lepas (tidak organik). Istilah pegawai digunakan untuk tenaga organik tataran rendah, sementara istilah pegawai digunakan pada tenaga organik tingkat menengah (*white collar*) ke atas. Selain perbedaan tersebut, istilah karyawan umumnya digunakan di sektor swasta, sedangkan pegawai digunakan di sektor pemerintahan⁸.

⁸ Ndraha, Taliziduhu, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012) hlm. 63.

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Rivai dan Sagala menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu (1) sasaran MSDM, dan (2) organisasi MSDM. Sementara itu, Sinamora berpandangan terdiri dari empat tujuan, yaitu (1) tujuan kemasyarakatan, (2) tujuan organisasional, (3) tujuan fungsional, (4) tujuan individu.

SDM dalam setiap organisasi baik organisasi publik maupun bisnis merupakan sumber daya yang terutama di samping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan karena SDM akan menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh sebab itu, untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut SDM harus berkualitas. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Akibatnya, berbagai permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan organisasi.⁹

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber ...*, hlm.21-22

B. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata *training* dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah arti kata *training* adalah “*train*” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dihendaki (*couse to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*). Menurut Rival dan Sinaga pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.¹⁰

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya”. Bisa disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau meningkatkan kualitas dari setiap pegawai.

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi

¹⁰ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 106-107.

karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Disisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.¹¹

Istilah pelatihan dan pengembangan (*training and development*) seakan menjadi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan namun terdapat perbedaan, jika pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan pengembangan untuk jangka panjang atau yang akan datang.¹²

Menurut *Ivancevich* dalam Marwansyah yang dikutip oleh Sri Larasati menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut *Gomes* yang dikutip oleh Sri Larasati mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.¹³

Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang

¹¹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga (Jakarta : Erlangga, 2008), h.210-211, Ed. 10, Jilid 1.

¹² M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), h. 10.

¹³ Sri larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.110-

kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidaklah sia-sia. Agar prinsip belajar menjadi pedoman cara belajar, program hendaknya bersifat partisipatif, relevan, memungkinkan terjadinya pemindahan keahlian serta memberikan *feedback* tentang kemajuan peserta pelatihan.¹⁴

Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”¹⁵

Pelatihan dan pengembangan secara luas menggambarkan berbagai aktivitas yang diarahkan pada peningkatan standar praktek karyawan atau peserta didik dan meningkatkan kualitas para peserta didik dan produk dari BLK tersebut. Semua aktivitas pelatihan dan pengembangan difokuskan ke arah efektivitas dari aktivitas yang akan dievaluasi sesuai dengan tujuan personal dan organisasi, yang dikenali melalui penilaian peserta didik dan perencanaan strategis BLK.

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat seperti yang dijelaskan oleh Sastro Hadiwiryo sebagai berikut:

¹⁴ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999), h. 12-13

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Tersedianya tenaga pelatihan
 - b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan
 - c. Kurikulum
 - d. Akreditasi
 - e. Sarana dan prasarana pelatihan kerja
2. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK)

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, PermenPAN No. PER/18/M.PAN/11/2008 Bab Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disebut Unit Pelaksana Teknis (UPT), adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.¹⁶ Sebagai organisasi yang bersifat mandiri, sebuah Unit Pelaksana Teknis diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan biasanya tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk sendiri merupakan unit organisasi pada Kementerian atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang membawahkan UPT yang bersangkutan. Sedangkan bawahan milik Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi.

UPT mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang serta urusan Pemerintah yang bersifat pelaksana dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat

¹⁶ Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/18/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementrian dan Lembaga Pemerintah nonKementrian*, (Diperbanyak oleh: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Indonesia, 2009), hlm. 10-13

pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik. Kegiatan teknis operasional adalah kegiatan teknis tertentu yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Kegiatan teknis penunjang adalah kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung tugas operasional organisasi induknya.

Sebagai unit organisasi bawahan dari Disnakertrans, Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:¹⁷ Tugas Unit Pelaksana Teknis yaitu melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. Dan sedangkan fungsinya yaitu:

- a. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan
- b. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
- c. Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan
- d. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa
- e. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan atau kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja berkerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi daerah
- f. Pendayagunaan fasilitas pelatihan
- g. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

¹⁷ Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, *Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014*, (Surabaya: Disnakertransduk Provinsi Jatim, 2010), hlm. 37-38

Sehingga, dari uraian di atas berkaitan dengan tugas pelayanan masyarakat khususnya dalam hal pengembangan SDM masyarakat, UPT BLK Tulungagung memiliki peranan pokok sebagai berikut, yaitu melaksanakan berbagai pelatihan keterampilan, pelatihan-pelatihan yang ada khususnya pada kejuruan pengolahan hasil pertanian, kemudian melaksanakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan (sertifikasi pelatihan).

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Latihan Kerja memiliki peranan pokok sebagai berikut:

- a. Melaksanakan berbagai pelatihan keterampilan, berikut adalah pelatihan-pelatihan yang ada di UPT BLK (khususnya di UPT BLK Tulungagung):

Tabel 2.1

Data Kejuruan dan Sub Kejuruan Pelatihan di UPT BLK Tulungagung¹⁸

No	Kejuruan	Sub Kejuruan	Kode
1	TEKNIK MANUFAKTUR	1.1 Mesin Produksi	001
		1.2 Instalasi Pipa	002
		1.3 Kerja Pelat	003
		1.4 Pengecoran Logam	004
		1.5 CNC	005
2	TEKNIK LAS	2.1 Las Industri	006
		2.2 Fabrikasi	007
		2.3 Las Bawah Air	008
3	TEKNIK OTOMOTIF	3.1 Teknik Kendaraan Ringan	009
		3.2 Teknik Sepeda Motor	010

¹⁸ Dokumen Internal Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

		3.3 Teknik Alat Berat	011
4	TEKNIK LISTRIK	4.1 Instalasi Penerangan	012
		4.2 Instalasi Tenaga	013
		4.3 Otomasi Industri	014
5	TEKNIK ELEKTRONIKA	5.1 Telekomunikasi	015
		5.2 Instrumentasi dan Kontrol	016
		5.3 Audio Video	017
6	REFRIDERATION	6.1 Teknik Refrigeration	018
		6.2 Teknik Tata Udara	019
7	BANGUNAN	7.1 Konstruksi Batu dan Beton	020
		7.2 Konstruksi Kayu	021
		7.3 Gambar Bangunan	022
		7.4 <i>Furniture</i>	023
		7.5 Konstruksi Baja Ringan	024
		7.6 Pekerjaan Gypsum	025
		7.7 Survei dan Pemetaan	026
		7.8 Pembesian	027
8	BISNIS DAN MANAJEMEN	8.1 Sekretaris	028
		8.2 Administrasi Perkantoran	029
		8.3 <i>ICT for Secretary</i>	030
		8.4 Keuangan	031
		8.5 Tata Niaga atau Penjualan	032
		8.6 Bahasa	033
		8.7 Kewirausahaan	034
9	TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	9.1 <i>Networking</i> atau TKJ	035
		9.2 <i>Technical Support</i> atau Teknisi Komputer	036
		9.3 <i>Computer Engineering</i>	037
		9.4 Pemrograman	038
		9.5 Multimedia	039
		9.6 <i>Database</i>	040
		9.7 <i>System Analyst</i>	041

		9.8 <i>Graphic Design</i>	042
		9.9 <i>Office Tools Operator Komputer</i>	043
		9.10 <i>Artificial Intellegence</i>	044
		9.11 <i>IT Governance</i>	045
		9.12 <i>Public Relation</i>	046
10	GARMEN	10.1 Menjahit (<i>Knitting, woven</i>)	047
		10.2 Teknik Bordir	048
		10.3 Teknik Pola	049
11	TATA KECANTIKAN	11.1 Kecantikan Kulit	050
		11.2 Kecantikan Rambut	051
12	TATA BUSANA	12.1 <i>Fashion</i> Desain	052
		12.2 <i>Fashion</i> Teknologi	053
13	PERTANIAN	13.1 Mekanisme Pertanian	056
		13.2 Tanaman Pangan	057
		13.3 Hortikultura	058
		13.4 <i>Mix Farming</i>	059
		13.5 Pengolahan Tanah	060
		13.6 Konservasi Lahan	061
		13.7 Budidaya Tanaman	062
14	PROCESSING	14.1 Pengolahan Hasil Pertanian	066
		14.2 Pengolahan Hasil Perikanan	067
		14.3 Pengolahan Hasil Peternakan	068

- b. Memberikan pelatihan dan keterampilan khususnya pada kejuruan pengolahan hasil pertanian.
- c. Melaksanakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan (sertifikat pelatihan).

3. Manfaat Pelatihan Kerja

Beberapa manfaat yang didapat setelah melakukan pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas

- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

4. Tahap-tahap Pelatihan Kerja

Tahap-tahap yang dilakukan dalam pelatihan yaitu:

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Dalam tahap ini ada beberapa macam kebutuhan pelatihan, yaitu:

- 1) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja dengan cara meminta kepada pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya.
- 3) *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan yang tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih

berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

5. Metode-metode Pelatihan Kerja

Menurut R. Wayne Mondy, metode-metode pelatihan dan pengembangan meliputi:

a. Arahan Instruktur

Metode arahan instruktur (*instructor-led*) tetap efektif untuk banyak jenis pelatihan dan pengembangan. Salah satu manfaat penelitian dan pengembangan dengan arahan instruktur adalah bahwa instruktur bisa menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relatif singkat. Efektivitas dari program-program arahan instruktur meningkat ketika kelompoknya cukup kecil untuk bisa melakukan diskusi, dan ketika instruktur mampu mengendalikan imajinasi kelas tersebut dan memanfaatkan multimedia secara tepat.

b. Studi Kasus

Studi kasus (*case study*) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana para trainee mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.

c. Pemodelan Perilaku

Pemodelan perilaku (*behavior modeling*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya

untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.

d. Permainan Peran

Permainan peran (*role playing*) adalah metode pelatihan pengembangan di mana para peserta diminta untuk merespons permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata. Mereka belajar dengan cara melakukannya (*learning by doing*).

e. Permainan Bisnis

Permainan bisnis (*business game*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, *controller*, atau *vice president* pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi faktor-faktor yang dipilih dalam suatu situasi bisnis tertentu.

f. In-Basket Training

In-Basket Training adalah metode pelatihan di mana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan *e-mail*, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer.

g. On-the Job Training

On-the Job Training (OJT) adalah metode pelatihan dan pengembangan informal yang memungkinkan seorang karyawan

untuk mempelajari tugas-tugas pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata. Kunci dari pelatihan ini adalah transfer pengetahuan dari karyawan yang sangat terampil dan berpengalaman kepada seorang karyawan baru.

h. Rotasi Pekerjaan

Rotasi Pekerjaan (*Job rotation*) (terkadang disebut pelatihan silang) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana para karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

i. Magang

Sebuah program magang adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi. Magang sebagai metode pelatihan dan pengembangan memungkinkan para peserta untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan praktik praktik bisnis.

j. Pelatihan Pemula

Pelatihan pemula (*apprenticeship training*) adalah metode pelatihan yang mengkombinasikan instruksi di kelas dengan *on the job training*. Pelatihan ini umum dalam pekerjaan-pekerjaan yang banyak membutuhkan ketrampilan, seperti tukang ledeng, tukang potong rambut, tukang kayu, masinis, dan tukang cetak. Karena sedang menjalani pelatihan, karyawan yang bersangkutan

mendapatkan bayaran lebih sedikit dari karyawan yang berkepribadian tinggi yang menjadi instrukturinya.¹⁹

6. Konsep Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat 2 konsep pelatihan, sebagai berikut:

a. Pemberian materi secara teoritik

Pemberian secara teoritik disini maksudnya, peserta pelatihan diberikan modul materi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Materi yang disampaikan secara kurikulum yang telah ditetapkan dari pusat.

b. Pemberian materi secara praktik

Pemberian materi secara praktik disini maksudnya adalah, materi yang telah disampaikan dari judul kemudian langsung diaplikasikan atau dipraktikkan. Dalam hal ini peserta mendapatkan fasilitas untuk praktik, seperti: seragam, komputer, alat tulis, peralatan bengkel, dan lain sebagainya. Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut.²⁰

¹⁹ R.Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga (Jakarta : Erlangga, 2008), hlm.217-219.

²⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Rineka Cipta: Jakarta, 1991), hlm. 53

7. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-65 tahun. Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.²¹

b. Tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

i) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran), batas usia ini diatur dalam UU No.20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, sementara itu menurut versi Bank Dunia angkatan kerja adalah antara umur 15-64 tahun.

Angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- (a) Pekerja (*employment*), yakni kelompok angkatan kerja yang sudah mendapat pekerjaan. Pekerja (*employment*) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

²¹ Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *Ekonomi*, (Jakarta : Erlangga, 2007), hlm. 5.

- (i) Pekerja penuh (*full employment*), yakni pekerja yang bekerja dengan memenuhi kriteria berikut:
- a) Lama kerja minimal 40 jam per minggu.
 - b) Besar pendapatan minimal sama dengan UMR (Upah Minimum Regional).
 - c) Jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau keahliannya
- (ii) setengah menganggur, yakni pekerja yang bekerja tapi tidak memenuhi kriteria pekerja penuh, kelompok setengah menganggur dibagi menjadi tiga kelompok, yakni:
1. Setengah menganggur menurut jam kerja, yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu.
 2. Setengah menganggur berdasar pendapatan, yaitu pekerja yang menerima pendapatan lebih kecil dari UMR tempat dia bekerja.
 3. Setengah menganggur menurut produktivitas, yaitu pekerja yang produktivitasnya di bawah standar perusahaan. Pada umumnya, pekerja yang baru masuk dan pekerja dengan cacat tertentu termasuk kelompok ini.²²

²² *ibid*, hlm.6

- (b) Pengangguran (*unemployment*), yakni kelompok angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan.
- ii) Bukan angkatan kerja, yakni kelompok tenaga kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja. Contohnya: pelajar, mahasiswa, dan ibu rumah tangga penerima pendapatan dan lain-lain.

Tenaga kerja berdasarkan keahliannya, dibagi menjadi:

- a. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.
- b. Tenaga Kerja Terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

C. Pelatihan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam

Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Allah SWT berfirman dalam QS Al-Jumu'ah (62) ayat 2 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Artinya: *Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*²³

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah SWT tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka.

Dengan adanya pelatihan kerja maka akan membuat karyawan meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka, khususnya dalam pengembangan *skill* menjadi lebih baik dan lebih matang. Pelatihan sebagai penopang kinerja

²³ Departemen Agama RI. *Al-Quran Terjemahan*. (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015)

agar pekerjaan berjalan lebih baik, kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena di anggap sangat penting maka setiap karyawan akan mendapat imbalan atau gaji berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaannya.

Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam Surat At-Taubah/9: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*²⁴

Para karyawan baru biasanya telah memiliki kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula tenaga kerja baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Bahkan tenaga kerja yang baru juga perlu menyesuaikan dengan organisasi dan orang-orangnya. Menurut Hani Handoko, secara umum ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan tenaga kerja, yaitu: pertama latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan tenaga kerja dengan permintaan jabatan dan kedua diharapkan program tersebut dapat

²⁴ Departemen Agama RI. *Al-Quran Terjemahan*. (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015).

meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.²⁵

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki ketrampilan dan pendidikan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS.

Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: *Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat.*²⁶

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Lebih lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam QS. Az Zumar ayat 9 yang berbunyi:

أَمْ مَنْ هُوَ قُنُوتٌ ءِإِنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ آلَ آخِرَةٍ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ فَلَنْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: *(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, "Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.*²⁷

²⁵ Damingun, "Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Ekonomi STIE Muhammadiyah Samarinda*, n.d.

²⁶ Departemen Agama RI. *Al-Quran Terjemahan*. (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015).

²⁷ Departemen Agama RI. *Al-Quran Terjemahan*. (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015).

Jelas dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.²⁸

Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelolah modal, teknologi, sumber daya alam sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah bersikap profesional inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal:

- a) *Kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
- b) *Himmatul-'amal* yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
- c) *Amanah* yakni bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya.

Untuk mewujudkan profesionalisme, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu:

- a) *Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- b) *Himmatul-amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan reward dan menghindari hukum *puishment*.
- c) *Amanah* diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku²⁹.

²⁸ Afzul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Jakarta: Dhana Bakti Wakaf, 1995)

²⁹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), h. 203

Bekerja dengan hasil terbaik, bekerja dengan pengetahuan, bekerja sesuai dengan bidang keahlian, proses-prosesnya harus dilakukan dengan patut dan layak. Islam sebagai agama yang sempurna menuntut segala sesuatu dilakukan secara baik dan rapih, Kualiatas tenaga kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
- b) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Dalam kajian Ekonomi Islam, penawaran atau proses rekrutmen angkatan kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu

- a) Kecakapan angkatan kerja

Dalam pandangan Ekonomi Islam, seorang angkatan kerja harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna. Pada umumnya keahlian seseorang akan sangat bergantung pada kesehatan moral dan fisik.

b) Kesehatan Moral dan Fisik

Kesehatan moral dan fisik ini sangat erat dengan kecakapan seseorang, SDM yang kuat, sehat tentu akan lebih cakap dibandingkan dengan angkatan kerja yang lemah.

c) Akal Pikiran yang Baik

Dengan akal pikiran yang baik seorang pekerja akan mampu mengembangkan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin³⁰.

Ekonomi Islam bertujuan agar dapat terpenuhinya kebutuhan manusia, bukan hanya satu orang saja melainkan seluruh umat manusia secara keseluruhan agar dapat hidup berkualitas dan menunaikan ibadah dengan baik. Berikut adalah prinsip-prinsip ekonomi Islam:

a) Tidak menimbulkan kesenjangan sosial

Prinsip dasar islam dalam hal ekonomi senantiasa berpijak dengan masalah keadilan. Islam tidak menghendaki ekonomi yang dapat berdampak pada timbulnya kesenjangan. Untuk itu, Islam memberikan aturan kepada umatnya untuk saling tolong menolong dan saling membantu. Dalam Islam terdapat istilah kompetisi atau berlomba-lomba untuk melaksanakan kebaikan. Akan tetapi, hal tersebut tidak berarti mengesampingkan aspek keadilan dan peduli terhadap sesama umat.

³⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2003), h. 63

Zakat, infaq, dan shodaqoh adalah jalan Islam dalam menyeimbangkan ekonomi. Yang kaya atau berlebih harus membantu yang lemah dan yang lemah harus berjuang dan membuktikan dirinya keluar dari garis ketidakberdayaan agar mampu dan dapat produktif menghasilkan rezeki dari modal yang diberikan kepadanya.

b) Tidak bergantung kepada nasib yang tidak jelas

Islam melarang untuk menggantungkan nasib kepada hal yang sangat tidak jelas, tidak jelas ikhtiarnya, dan hanya mengandalkan peruntungan dan peluang semata. Untuk itu Islam melarang perjudian dan mengundi nasib dengan anak panah sebagai salah satu bentuk aktivitas ekonomi.

Pengundian nasib adalah proses rezeki yang dilarang oleh Allah karena didalamnya manusia tidak benar-benar mencari nafkah dan memakmurkan kehidupan di bumi. Uang yang ada hanya diputar itu-itu saja, membuat kemalasan, tidak produktifnya hasil manusia, dan dapat menggeret manusia pada jurang kesesatan atau lingkaran setan.

Untuk itu, prinsip ekonomi islam berpegang kepada kejelasan transaksi dan tidak bergantung kepada nasib yang tidak jelas, apalagi melalaikan ikhtiar dan kerja keras.

c) Mencari dan mengelola apa yang ada di muka bumi

Allah memberikan perintah kepada manusia untuk dapat mengoptimalkan dan mencari karunia Allah di muka bumi. Hal ini seperti mengoptimalkan hasil bumi, mengoptimalkan hubungan dan

transaksi dengan sesama manusia. Untuk itu, jika manusia hanya mengandalkan hasil ekonominya dari sesuatu yang tidak jelas atau seperti halnya judi, maka apa yang ada di bumi ini tidak akan teroptimalkan.

d) Transaksi keuangan yang jelas dan tercatat

Transaksi apapun dalam Islam diperintahkan untuk dicatat dan ditulis secara rinci. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya konflik dan permasalahan dikemudian hari. Karena manusia bisa saja lupa dan lalai, untuk itu masalah ekonomi pun harus benar-benar tercatat dengan baik dan terperinci.

e) Keadilan dan keseimbangan dalam berniaga

Allah memerintahkan manusia ketika melaksanakan perniagaan maka harus dengan keadilan dan keseimbangan. Perniagaan haruslah sesuai dengan neraca yang digunakan, transaksi keuangan yang digunakan, dan juga standar ekonomi yang diberlakukan.

Para instruktur di Balai Latihan Kerja juga menekankan kepada para siswa untuk meneladani sifat-sifat Rasulullah. Sifat-sifat tersebut antara lain:³¹

a) Shiddiq

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW yang artinya benar dan jujur. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan

³¹ Teguh Suropto, *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, (Yogyakarta: STIA Alma Ata, 2012), Vol. 2, No. 2

petentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq. Dalam dunia kerja, kejujuran bisa juga ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan yang kemudian diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu.

b) Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab dan kredibel. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah amanah. Amanah juga memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan padanya. Amanah dapat ditampilkan dengan keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada *customer*.

c) Fathanah

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pekerja yang fathanah artinya pekerja yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim, karena untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang diberikan olehnya. Potensi peling berharga dan termahal yang hanya

diberikan pada manusia adalah akal. Allah SWT bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalnya.

d) Tabligh

Sifat tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Apabila sifat tabligh dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi, maka segala aktivitas yang cenderung negatif dapat terkontrol. Karena setiap individu akan berusaha untuk saling mengingatkan dan menyerukan pada kebaikan. Sebagai seorang muslim, seyogyanya wajib saling mengingatkan dan menyerukan kepada rekan sekerja, atasan maupun bawahan agar selalu berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan atau prosedur yang berlaku. Muslim yang baik harus mau dan mampu mengatakan bahwa yang benar adalah benar dan yang salah adalah salah. Seorang muslim harus yang mengedepankan sifat tabligh, akan selalu berusaha menjaga hubungan manusiawi yang harmonis dalam lingkup kerjanya maupun di lingkungan sekitarnya. Komunikasi yang baik akan selalu dibangun dalam rangka menyeru pada kebaikan. Keramahtamahan, tidak memandang rendah orang lain dan selalu berupaya menghargai orang lain harus di kedepankan, dengan tujuan persuasi, agar orang lain tersebut dapat diajak kearah kebaikan. Penguasaan akan keterampilan berkomunikasi sangat penting, sehingga orang yang diajak atau diseru dapat menerima dan merespons dengan senang hati.

Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak memperbolehkan kita untuk meminta-minta, tetapi kita diajarkan untuk memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jeripayahnya sendiri. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan, dan seseorang dapat dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan jika ia mau berusaha keras dan baik karenanya dalam bekerja harus disertai dengan etos kerja yang tinggi.

Islam akan mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi ia tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang telah Allah berikan kepada kita, yaitu berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup yang layak di dunia maupun diakhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan dari diri seorang muslim.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian Joko Legowo³² didapatkan bahwa Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja dilakukan membuka beberapa program pelatihan kejuruan dan menentukan kurikulum jangka pendek dan jangka panjang. Sementara itu penelitian Irma

³² Joko Legowo, *Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang. 2009)

Arfiani³³ menunjukkan bahwa program pelatihan kerja dapat menekan angka pengangguran, dimana peran Disnakertransos Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja. Penelitian Mia Suci Kurnia Sari³⁴ menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang tersedia di Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya merupakan pelatihan kejuruan dengan metode teori dan praktik dengan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Selanjutnya penelitian Husna Zumala³⁵ didaapatkan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari aspek: a) materi pelatihan termasuk dalam kategori baik, b) metode pelatihan termasuk dalam kategori baik, c) sarana dan prasarana pelatihan termasuk dalam kategori baik, dan d) tujuan pelatihan termasuk dalam kategori baik. Penelitian Nikmatul Abidah³⁶ didapatkan bahwa secara teknis Balai Latihan Kerja (BLK) melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja dan masyarakat. Pembelajaran menggunakan ceramah lisan, demonstrasi, diskusi, sehingga pelaksanaan pelatihan baik praktek maupun teori dapat terserap dengan baik oleh siswa pelatihan. Pelatihan memberikan dampak positif bagi peserta

³³ Irma Arfiani, *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga, Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014)

³⁴ Mia Suci Kurnia Sari, *Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Instruktur Dan Pengembangan (Blkip) Surabaya Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur*, (Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, 2008)

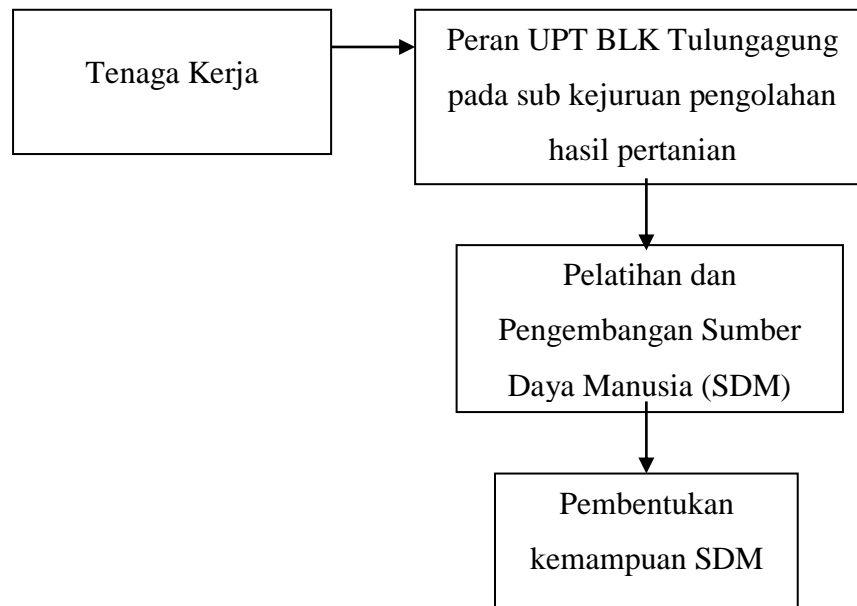
³⁵ Husna Zumala, *Peningkatan Motivasi Kerja Dan Minat Berwirausaha Peserta Diklat Melalui Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Bantul*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

³⁶ Nikmatul Abidah. *Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung*. (Tulungagung: UIN Tulungagung, 2019).

pelatihan berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, teman dan jaringan, serta pengembangan usaha yang telah dijalankan.

Dari beberapa penelitian diatas diketahui bahwa secara teknis balai latihan kerja yang dilaksanakan dengan metode, materi serta sarana dan prasarana yang memadai sangat berperan aktif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, teman dan jaringan, serta pengembangan usaha yang telah dijalankan oleh peserta pelatihan. Sedangkan dalam penelitian ini berbeda dalam cara pengaplikasian variabel kualitas, yang mana dalam penelitian yang saya lakukan ini dimulai dari minat siswa pelatihan atau dalam penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga agar dapat bersaing di dunia kerja dan mengembangkan usaha-usaha mandiri. Pelatihan hanya terfokus pada pelatihan kerja pada sub kejuruan pengolahan hasil pertanian saja sehingga dapat diketahui secara mendalam kualitas yang dihasilkan dari pelatihan di BLK.

E. Kerangka Konseptual



Sumber: Olahan peneliti, 2019

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya UPT BLK Tulungagung yang telah memberikan pelatihan kepada masyarakat dengan berbagai kejuruan dengan tujuan agar meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja ini diharapkan agar siswa pelatihan dapat menjadi wirausaha yang mandiri, jujur, amanah dan lebih terampil dari pada tenaga kerja yang tidak mengikuti pelatihan.

Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti dari pada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan.