

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah menentukan bentuk pelatihan serta pengembangan yang sesuai dengan kemampuan Sumber daya manusia yang ada, yang mana dapat menempatkannya dalam lingkungan kerja yang produktif. Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pelatihan agar setiap manusia sebagai pekerja menjadi profesional di bidangnya. Pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis* dan *segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.¹¹ Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Sedangkan secara umum pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan ketrampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta

¹¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cet. 2, 2016), hlm. 141

perubahan sikap seorang individu. Dimana sebagian besar pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien.¹²

Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual, dan kepribadian bangsa.¹³

Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif maka prinsip-prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip yang sangat penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pelatihan, antara lain:¹⁴

a. Partisipasi yang baik

Para peserta pelatihan harus dapat berpartisipasi dengan serius selama kegiatan pelatihan berlangsung. Dalam hal ini harus terjalin komunikasi yang baik sehingga baik instruktur dan peserta pelatihan dapat berinteraksi secara resiprokal.

b. Repetisi

¹² Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan Dan Pengembangan SDM; Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hlm. 3

¹³ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, (Riau: Zanafa Publishing, Cet. 1, 2018), hlm. 128

¹⁴ Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan...*, hlm. 22-23

Yang dimaksud dengan repetisi di sini adalah jika peserta dapat mengulangi apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan sehingga dapat berguna bagi pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Peserta pelatihan dapat menunjukkan bahwa setelah pelatihan selesai, mereka terlihat lebih terampil, lebih mampu dan lebih mahir dalam bidang tugas tertentu yang menjadi topik pelatihan tersebut. Jadi ada semacam transformasi dari proses pelatihan ke pekerjaan nyata (*real*).

c. Relevansi

Yang dimaksud dengan relevansi, berarti berbicara tentang hubungan antara masalah organisasi, materi pelatihan dan semua komponen yang penting dalam pelatihan. Pelatihan dikatakan relevan jika masalah yang dihadapi dan topik pelatihan sesuai atau mempunyai korelasi yang kuat dan positif.

d. Umpan balik

Dalam konteks pelatihan, para instruktur yang berperan sebagai pemateri berada pada posisi "tahu" atau lebih mengetahui mana yang benar, mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang seharusnya dihindari. Para instruktur harus mampu memberikan umpan balik untuk setiap aktivitas yang dipertunjukkan oleh peserta terkait materi pelatihan tersebut.

e. Transparansi

Masalah transparansi dalam hal ini utamanya adalah masalah biaya pelatihan yang berbanding lurus dengan desain program dan makna atau *impact* dari sebuah pelatihan.

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. Tersedianya tenaga pelatih yang memadai, hal ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai tingkat pelatihan yang dilaksanakan;
- c. Adanya fasilitas pelatihan kerja yang memadai;
- d. Tersedianya dana atau biaya yang digunakan untuk keberlangsungan penyelenggaraan pelatihan kerja ini.¹⁵

Sedangkan untuk indikator dari pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu:

1. Tersedianya instruktur atau pelatih yang ahli dibidang ilmu tersebut.
2. Tersedianya materi, yaitu bahan ajar yang dibutuhkan oleh peserta selama melakukan pelatihan.
3. Menggunakan metode yang sesuai dengan bidang ilmu yang di ajarkan, yang mana dapat lebih mudah dipahami oleh peserta.
4. Tersedianya peralatan atau fasilitas pelatihan kerja yang memadai.
5. Adanya sertifikat, yaitu surat tanda telah mengikuti pelatihan kerja.

2. Pengertian Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yaitu pada PermenPAN Nomor : PER/18/M.PAN/11/2008 Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan; Bab V Pasal 13*, https://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf (diakses 26 Mei 2020)

Organisasi yang bersifat mandiri adalah satuan kerja yang diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan sendiri dan tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk adalah unit organisasi pada Kementerian atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang membawahkan UPT yang bersangkutan.¹⁶

UPT mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang serta urusan pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik. Dari pernyataan tersebut maka UPT tidak mengenal batas wilayah administrasi pemerintahan tertentu dan tidak membawahkan UPT lainnya.¹⁷ Sedangkan yang dimaksud dengan tugas teknis operasional adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Dan tugas teknis penunjang adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas organisasi induknya.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 8 tahun 2017 pada pasal 1, Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai jenis dan tingkat

¹⁶ Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor; PER/18/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksanaan Teknis Kementerian Dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian*, (Diperbanyak oleh: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Indonesia, 2009), hlm. 11

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 13

kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.¹⁸

Program pelatihan Balai Latihan Kerja(BLK) disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus, dan/atau Standar Kompetensi Kerja Internasional yang diselenggarakan secara institusional dan non institusional, dan disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian untuk Standar Kompetensi Kerja Khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan. Sedangkan Standar Kompetensi Kerja Internasional adalah standar kompetensi kerja yang

¹⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 8 tahun 2017, *Standar Balai Latihan Kerja*, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/Permen_8_2017.pdf, (Diakses 28 Juni 2021), hlm. 3

dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multi nasional dan digunakan secara internasional.¹⁹

Pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dan pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK paling sedikit memiliki 1 (satu) kejuruan.²⁰

3. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Burhanudin Yusuf yang dikutip dari buku Danang Sunyoto, tujuan dari pelatihan tenaga kerja yang diadakan ialah:²¹

- a. Memperbaiki kinerja. Diharapkan setelah mengikutii pelatihan kinerja dan produktivitas dari karyawan akan semakin meningkat dikarenakan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif dalam menggunakan teknologi-teknologi terbaru.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 4-5

²⁰ *Ibid.*, hlm. 7

²¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga...*, hlm. 143

- c. Mengurangi waktu belajar. Diharapkan dengan pelatihan akan mengurangi waktu belajar atau proses adaptasi dari karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi yang baru.
- d. Memecahkan permasalahan operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- e. Promosi karyawan. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan diantara sesama karyawan sehingga memiliki pandangan yang sama terhadap organisasi dan pekerjaan.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Pandi Afandi, tujuan utama program pendidikan dan pengembangan karyawan adalah:²²

²² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori...*, hlm. 130

- a. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi jurang antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan peminta jabatan.
- b. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai saran kerja yang telah ditetapkan.

4. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Pandi Supandi terdapat manfaat pendidikan dan pelatihan antara lain:²³

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Sedangkan manfaat pelatihan dapat dibagi menjadi tiga bagian:²⁴

²³ *Ibid.*, hlm. 130

²⁴ *Ibid.*, hlm. 131

a. Manfaat bagi karyawan

Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, mampu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi, memenuhi kebutuhan personal peserta, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan, membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan, membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan dan membantu kehilangan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat untuk perusahaan

Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik, mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang, membantu

meningkatkan efisiensi, dan kualitas kerja serta meningkatkan komunikasi organisasi.

- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup serta pelaksanaan kebijakan.

Meningkatkan antar grup dan individual, membantu dalam orientasi karyawan baru dan karyawan promosi, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, meningkatkan keterampilan interpersonal, membantu kebijakan perusahaan, aturan regulasi, dan membantu perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

5. Metode Pelatihan Kerja

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:²⁵

- a. *In house atau on-site training*

In house on-site training (IHT) berupa *on the job training*, seminar atau lokarya, intruksi lewat media (video, tape, dan satelit), dan intruksi yang berbasis komputer.

- b. Eksternal atau *outside training*

²⁵ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga...*, hlm. 150-151

Eksternal training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan. Berdasarkan kategori karyawan, pelatihan, dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

Dalam praktiknya penggunaan metode pelatihan yang dipilih harus berkaitan dengan tujuan pelatihannya. Maka dari itu dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1

Kaitan Tujuan Pelatihan dan Metode Pelatihan

Tujuan Pelatihan	Metode Pelatihan yang Sesuai
Orientasi kerja	Kuliah, film-film, surat selebaran
Keterampilan pekerjaan	Demonstrasi
Keterampilan-keterampilan manusia	Diskusi kelompok, dan <i>role playing</i>
Keterampilan manajemen	Diskusi kelompok dan studi kasus
Pendidikan umum	Kuliah, kerja, buku, studi di rumah

6. Tahapan dalam Pelatihan

Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:²⁶

- a. Penentuan kebutuhan pelatihan (*assesing training needs*)

²⁶ *Ibid.*, hlm. 148-149

Pada tahap ini terdapat 3 macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu:

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

b. Desain program pelatihan

Jika pelatihan merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka para manajer harus memutuskan program pelatihan yang tepat dan bagaimana yang harus dilaksanakan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni: (1) *Knowledge-centered objectives*, dan (2) *performance-centered objectives*. Pada jenis pertama, berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap. sedangkan jenis yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan, dan sebagainya.

c. Evaluasi program pelatihan

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaransasarannya yang telah ditetapkan.

Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan: (a) *reactions*, (b) *learning*, (c) *behaviors*, (d) *organizational results*, dan (e) *cost effectivity*.

Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap kinerja seseorang atau kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian pelatihan, yaitu:

- 1) *Uncontrolled model*, model ini biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan/atau performansi kerjanya. Untuk melihat efektivitas membandingkan antara hasil dari pre-test dan hasil dari post-test.
- 2) *Controlled model*, model yang dalam melakukan penilaian efektivitas Program menggunakan sistem membanding yaitu membandingkan hasil dari orang dan/atau kelompok yang mengikuti pelatihan terhadap hasil orang dan/atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (*Development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.²⁷ Jadi dalam hal ini pengembangan meliputi pendidikan dan latihan untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Sedangkan sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tanpa individu yang memiliki kompeten atau keahlian, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Burhanuddin Yusuf yang dimaksud sumber daya manusia meliputi tiga pengertian:²⁸

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan organisasi.

²⁷ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, Cet. 2, 2014), hlm. 92

²⁸ *Ibid.*, hlm. 25

- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu wilayah, maka harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan pembangunan wilayah atau negara. Dimana pelatihan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia(SDM).

Secara ekonomi islam manusia merupakan wakil Allah Swt dimuka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan pada manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya semua yang dibumi ini diciptakan Allah Swt untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jasiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

*“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya, (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.”*²⁹

²⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan...*, hlm. 719

Pengelolaan sumber daya yang baik, diperlukannya ilmu untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Peningkatan kualitas Sumber Daya manusia dalam Islam merupakan suatu keharusan, dimana sesuai dengan yang disampaikan Rasulullah Saw bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi, maka diperlukannya pengembangan Sumber daya manusia secara maksimal. Dimana suatu organisasi harus menyiapkan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia agar mereka mampu berkontribusi positif terhadap perkembangan organisasi di masa kini maupun masa depan.

Menurut M. Kadarisman pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan diatas, Unit Kepegawaian/ Personalia/ SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM. Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM-nya tidak kapabel dan terampil.³⁰

³⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 6

Sedangkan menurut Burhanuddin Yusuf pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.³¹

Dalam Pengembangan sumber daya manusia ini berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan yang mumpuni dan terus dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini. Dimana pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang yang dapat di ukur dengan hasil kinerja tenaga kerja yang sudah melakukan program pengembangan.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu:³²

- a. *Producticity* (dicapainya produktivitas personel dan organisasi)
- b. *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- c. *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)

³¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga...*, hlm. 133

³² *Ibid.*, hlm. 135

- d. *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel)
- e. *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- f. *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- g. *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- h. *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).

3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Manfaat dari adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu:³³

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Kegiatan pengembangan ini akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

- b. Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Diharapkan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

³³ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, Cet. 1, 2017), hlm. 327

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan pada lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

4. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya Oleh perusahaan, maupun Oleh konsultan perusahaan. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM diantaranya ialah.³⁴

a. Metode Pendidikan (*Education*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Hal tersebut berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 337-338

Suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan sikap, pengetahuan dan tingkah kemampuan mereka. Sudah tentu bukan sembarang perubahan tingkah laku sebagai akibat dari berlangsungnya proses pendidikan. Demikian pula bukan setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Oleh karena itu, harapan perubahan tingkah laku perlu dirumuskan terlebih dahulu dalam suatu tujuan pendidikan.

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Hal ini disebabkan Oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan karyawan operasional. Metode pendidikan antara lain:

- Metode Kuliah atau Ceramah
- Metode Diskusi
- Metode Studi Kasus
- Permainan Bisnis

b. Metode Pelatihan (*Training*)

Kebutuhan pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, di antaranya waktu, biaya, jumlah, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya.

Pelatihan menjadi tanggung jawab yang penting daripada manajemen. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan ketrampilan pekerjaan, Oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diemban karyawan. Apabila karyawan sering dirotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula antara lain:

- *On the job training*
- *Vestibule*
- *Apprenticeship*
- *Spesialist course*

C. Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang tergolong angkatan kerja dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Orang yang tidak sedang mencari kerja contohnya seperti ibu rumah tangga, siswa sekolah SMP, SMA, mahasiswa perguruan tinggi, dan lain sebagainya yang karena suatu hal tidak/belum membutuhkan pekerjaan. Masalah pengangguran yang menyebabkan tingkat pendapatan nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat

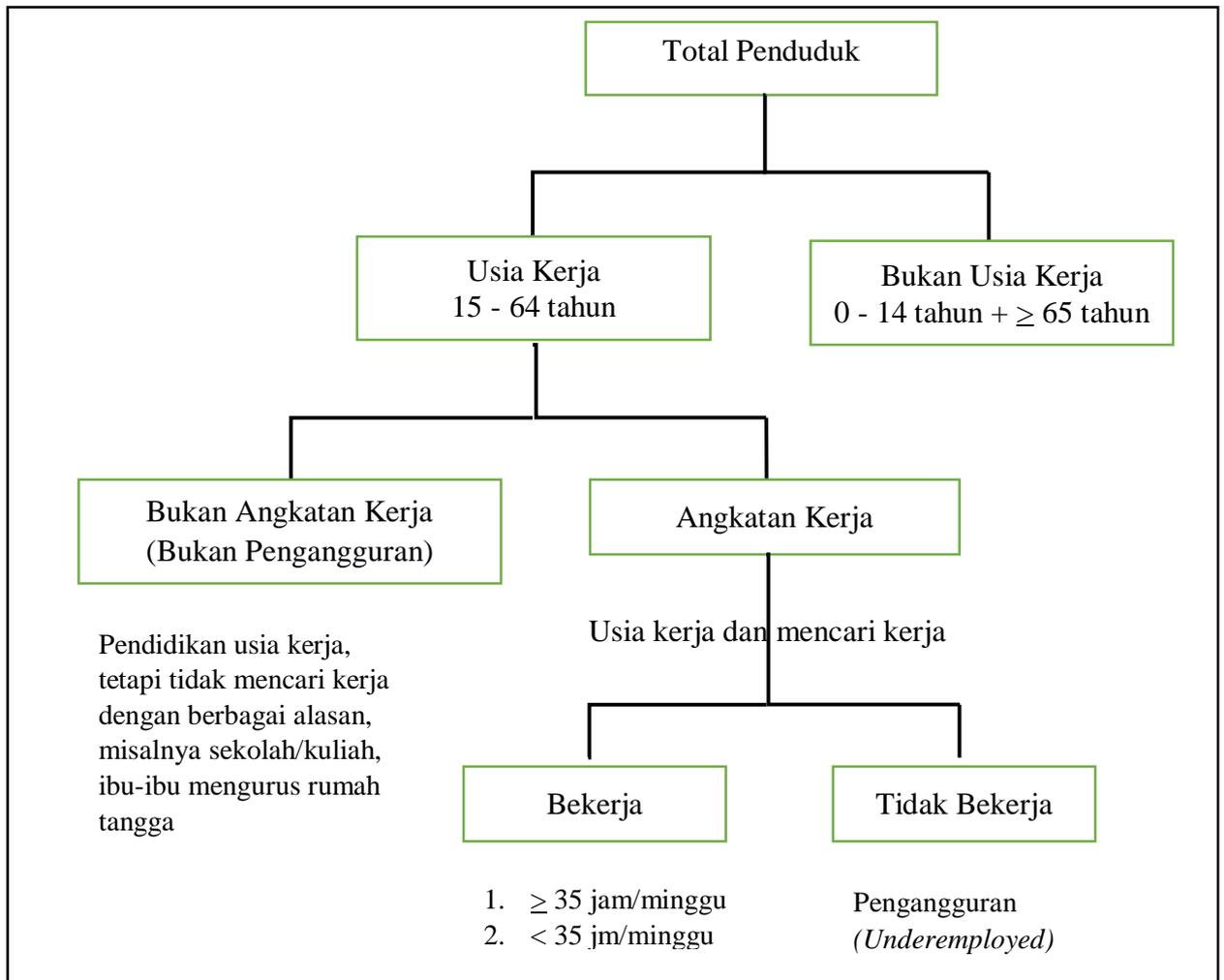
tidak mencapai potensi maksimal yaitu masalah pokok makro ekonomi yang paling utama.

Pengangguran atau tuna karya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.³⁵ Dalam ilmu kependudukan, orang yang mencari kerja masuk ke dalam kelompok penduduk yang disebut angkatan kerja. Yang berdasarkan kategori usia, usia angkatan kerja adalah 15 – 64 tahun. Tetapi tidak semua orang yang berusia 15 – 64 tahun dihitung sebagai angkatan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam diagram dibawah ini.³⁶

³⁵Naf'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi...*, hlm. 132

³⁶Prathama Rahardja, Dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi; Mikroekonomi & Makroekonomi*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Ed. 3, 2008), hlm. 376

Bagan 2.1
Struktur Penduduk Berdasarkan Usia



2. Penyebab Terjadinya Pengangguran.

Menjadi pengangguran bukanlah keinginan seseorang, namun keadaanlah yang terkadang memaksa mereka. Berikut beberapa penyebab terjadinya pengangguran:³⁷

- a. Penduduk relatif banyak sedangkan kesepakatan kerja/ lapangan kerja relatif rendah

Jumlah penduduk yang cukup tinggi tetapi tidak diimbangi dengan lapangan kerja maka jumlah angkatan kerja tidak semua tertampung dalam dunia kerja.

- b. Pendidikan dan keterampilan yang rendah

Pendidikan dan keterampilan yang rendah tidak dibutuhkan oleh pihak badan usaha karena dengan pendidikan yang rendah dan ketrampilan yang rendah tidak akan meningkatkan produktifitas kerja dan hasil produksi.

- c. Teknologi yang semakin maju yang belum terimbangi oleh kemampuan manusia

Teknologi dan kemampuan yang tinggi begitu cepat tidak diimbangi dengan kemampuan manusia untuk menguasai maka banyak badan usaha hanya menerima yang mampu menguasai teknologi tersebut. Bagi yang tidak menguasai teknologi tersebut akan tersingkir dalam persaingan kerja.

³⁷ Naf'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 133

- d. Pengusaha yang selalu ingin mengejar keuntungan dengan cara melakukan penghematan seperti penerapan rasionalisasi.

Pengusaha hanya menerapkan berfikir rasionalis sehingga tenaga kerja dipaksa untuk bekerja seoptimal mungkin untuk mengejar target. Apabila tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan target maka tenaga kerja tersebut tidak diperlukan lagi.

- e. Adanya lapangan kerja yang dipengaruhi oleh musim

Pekerjaan yang dipengaruhi musim dapat menimbulkan pengangguran seperti pertanian, perkebunan. Setelah masa menanam selesai maka banyak tenaga kerja tinggal menunggu hasilnya. Untuk menunggu hasil mereka kebanyakan menganggur dan akan bekerja kembali apabila nanti musim panen telah tiba.

3. Jenis dan Macam Pengangguran

Berdasarkan pendekatan angkatan kerja, pengangguran terbagi menjadi empat jenis, yaitu,

- a. Pengangguran Friksional (*Frictional Unemployment*)

Pengangguran jenis ini adalah pengangguran yang muncul karena pencari kerja masih mencari pekerjaan yang sesuai jadi ia menganggur bukan karena tidak ada pekerjaan. Pengangguran ini tidak menimbulkan masalah, dan bisa diselesaikan dengan pertumbuhan ekonomi.

Pengangguran jenis ini terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pemberi kerja dengan pelamar kerja. Kesulitan temporer

ditimbulkan karena proses bertemunya pihak pelamar dengan penyedia pekerjaan Yang tentunya perlu waktu untuk sesuai dengan target kerja. Pihak penyedia pekerjaan berharap kualitas kerja Yang diperoleh dan sebaliknya pihak pencari kerja perlu waktu untuk dapat memutuskan pilihannya.³⁸

Pengangguran friksional bukanlah wujud sebagai akibat dari ketidakmampuan memperoleh pekerjaan, melainkan sebagai akibat dari keinginan untuk mencari kerja yang lebih baik. Di dalam proses mencari kerja yang lebih baik itu adakalanya mereka harus menganggur. Namun pengangguran ini tidak serius karena bersifat sementara.³⁹

b. Pengangguran Struktural (*Structural Unemployment*)⁴⁰

Pengangguran structural adalah pengangguran yang muncul karena perubahan struktur dan komposisi perekonomian. Pengangguran structural adalah keadaan di mana penganggur yang mencari lapangan pekerjaan tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja. Semakin maju suatu perekonomian suatu daerah akan meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia Yang memiliki kualitas Yang lebih baik dari sebelumnya. Misalnya, adanya peralihan perekonomian dari sektor pertanian ke sektor industri. Peralihan dari pertanian ke industri

³⁸ *Ibid.*, hlm. 134

³⁹ Prathama Rahardja, Dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi; Mikroekonomi &..*, hlm. 379

⁴⁰ Naf'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi Syariah.*, hlm. 134

perlu adanya penyesuaian, yang tentunya perlu mendapat pendidikan sesuai strukturnya.

Pengangguran struktural juga bisa diakibatkan karena penggunaan alat yang semakin canggih. Pekerjaan yang semula dilakukan banyak tenaga kerja, karena adanya peralatan canggih, maka tentu saja hanya memerlukan beberapa tenaga kerja. Pengangguran ini sulit diatasi karena terkait dengan strategi pembangunan sebuah negara. Meskipun demikian, pengangguran jenis ini bisa diatasi dengan melakukan pelatihan agar tercipta tenaga kerja terampil.

c. Pengangguran Musiman (*Seasonal unemployment*)

Pengangguran yang terjadi karena factor musim, misalnya para pekerja di industri yang mengandalkan hidupnya dari pesanan. Pengangguran jenis ini juga tidak menimbulkan banyak masalah. Atau dapat dikatakan bahwa pengangguran ini berkaitan erat dengan fluktuasi kegiatan ekonomi jangka pendek, terutama terjadi disektor pertanian. Misalnya, di luar musim tanam dan panen, petani umumnya menganggur, sampai menunggu musim tanam dan panen berikutnya.

d. Pengangguran Siklikal (*Cyclical Unemployment*)

Pengangguran yang dihubungkan dengan turunnya kegiatan perekonomian suatu Negara atau keadaan sebuah Negara mengalami resesi. Kegiatan perekonomian mengalami kemunduran, daya beli masyarakat menurun. Pada masa resesi tingkat pengangguran siklis

meningkat disebabkan beberapa hal, diantaranya orang akan banyak kehilangan pekerjaan meningkat dan diperlukan waktu yang lama untuk mendapatkan pekerjaan kembali karena kondisi perekonomian yang belum stabil.

Sedangkan Pengangguran menurut lama waktu kerja dapat dibedakan menjadi:⁴¹

a. Pengangguran terbuka (*open unemployment*)

Pengangguran terjadi dimana situasi seseorang sama sekali tidak bekerja dan berusaha mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka disebabkan orang sulit memperoleh pekerjaan karena lapangan kerja yang tersedia jumlahnya terbatas sehingga orang betul-betul menganggur dan tidak bekerja sama sekali.

b. Setengah menganggur (*under unemployment*)

Pengangguran terjadi karena situasi dimana orang bekerja, tapi tenaganya kurang termanfaatkan bila diukur dari jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan yang diperoleh. Seorang pekerja lepas (*freelance*) tidak ada kepastian waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*)

Pengangguran terselubung terjadi karena tenaga kerja tidak bekerja secara optimal.

Ketidaksesuaian posisi pekerjaan yang dikerjakan tenaga kerja tentunya akan berpengaruh produktivitas kerja dan penghasilan rendah. Misalnya pekerja lulusan teknik informatika mengerjakan pada posisi pekerjaan bidang akuntansi

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 135-136

(keuangan). Posisi pekerjaan ini tentu akan menghambat proses kerja yang ada. Pengangguran terselubung juga dapat terjadi karena terlalu banyak tenaga kerja Yang mengerjakan suatu pekerjaan yang melebihi batas optimal. Misalnya satu petak sawah bisa diselesaikan dua tenaga kerja dalam sehari tetapi dikerjakan lima pekerja dalam sehari.

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami Oleh banyak negara, termasuk di negara kita sendiri, Indonesia. Begitu seriusnya masalah ini sehingga dalam setiap rencana-rencana pembangunan ekonomi masyarakat, selalu dikatakan dengan tujuan menurunkan angka pengangguran, namun pengangguran tetap saja terjadi, baik kota maupun desa, yang disebabkan oleh kurangnya kesempatan kerja. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kriminalitas dan juga masalah sosial politik yang juga semakin meningkat dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat persoalan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks disamping itu, pertumbuhan ekonomi yang terjadi sekarang tampak belum cukup untuk menyerap pertumbuhan angkatan kerja.

Pengangguran terjadi disebabkan karena adanya kesenjangan antara penyediaan lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja yang mencari pekerjaan. Pengangguran bisa juga terjadi meskipun jumlah kesempatan kerja tinggi akan tetapi terbatasnya informasi, perbedaan dasar keahlian yang tersedia dari yang dibutuhkan atau bahkan dengan sengaja memilih untuk menganggur.⁴²

⁴² *Ibid.*, hlm. 137

4. Definisi Pengangguran dalam Islam

Dalam perspektif Islam kerja (*'amal*) menyangkut segala aktifitas kegiatan manusia baik yang bersifat badaniah maupun rohaniah yang dimaksudkan untuk mewujudkan atau menambah suatu manfaat yang dibolehkan secara *Syar'î*. Ketika seseorang tidak mau mempergunakan potensinya maka itulah pengangguran yang amat membahayakan diri dan masyarakatnya. Secara moral Islam orang yang demikian adalah menganggur yang memikul dosa. Sedangkan yang terus mengfungsikan potensinya baik modal, tenaga maupun pikirannya tidak termasuk kategori menganggur yang menyalahi ajaran Islam. Ketika seseorang tidak bekerja namun ia masih terus berfikir keras bagaimana bisa memproduktifitaskan dirinya sehingga bisa menghasilkan kerja yang produktif maka ia secara moral Islam memenuhi kewajiban kerja dalam Islam dan tidak menanggung dosa pengangguran.

Penyebab Pengangguran dalam Islam

Penyebab pengangguran bisa disebabkan oleh dua hal, yaitu faktor individu dan factor sistem sosial dan ekonomi.

Pertama faktor individu terdiri dari kemalasan, cacat/ udzur dan rendahnya pendidikan dan keterampilan. Penjelasannya sebagai berikut:⁴³

a. Faktor kemalasan

Pengangguran yang berasal dari kemalasan individu sebenarnya sedikit. Namun, dalam sistem materialis dan politik sekularis, banyak yang

⁴³ *Ibid.*, hlm. 138

mendorong masyarakat menjadi malas, seperti sistem penggajian yang tidak layak atau maraknya perjudian. Banyak orang yang miskin menjadi malas bekerja karena berharap kaya mendadak dengan jalan menang judi atau undian.

b. Faktor cacat / uzur

Dalam sistem kapitalis hukum yang diterapkan adalah 'hukum rimba'. Karena itu, tidak ada tempat bagi mereka yang cacat/ uzur untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

c. Faktor rendahnya pendidikan dan keterampilan

Saat ini sekitar 74% tenaga kerja Indonesia adalah mereka yang berpendidikan rendah, yaitu SD dan SMP. Dampak dari rendahnya pendidikan ini adalah rendahnya keterampilan yang mereka miliki. Belum lagi sistem pendidikan Indonesia yang tidak fokus pada persoalan praktis yang dibutuhkan dalam kehidupan dan dunia kerja. Pada akhirnya mereka menjadi pengangguran intelek.

Kedua: faktor sistem sosial dan ekonomi

Faktor ini merupakan penyebab utama meningkatnya pengangguran di Indonesia, di antaranya:⁴⁴

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 139-140

a. Ketimpangan antara penawaran tenaga kerja dan kebutuhan akan tenaga kerja

b. Kebijakan Pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat.

Banyak kebijakan Pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat dan menimbulkan pengangguran baru.

c. Pengembangan sektor ekonomi non-real

Dalam sistem ekonomi kapitalis muncul transaksi yang menjadikan uang sebagai komoditas yang di sebut sektor non-real, seperti bursa efek dan saham perbankan sistem ribawi maupun asuransi. Sektor ini tumbuh pesat. Nilai transaksinya bahkan bisa mencapai 10 kali lipat daripada sektor real

d. Banyaknya tenaga kerja wanita

Jumlah wanita pekerja pada tahun 1998 ada sekitar 39,2 juta. Jumlah ini terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita ini mengakibatkan persaingan pencari kerja antara wanita dan laki-laki. Akan tetapi, dalam sistem kapitalis, untuk efisiensi biaya biasanya yang diutamakan adalah wanita karena mereka mudah diatur dan tidak banyak menuntut, termasuk dalam masalah gaji. Kondisi ini mengakibatkan banyaknya pengangguran di pihak laki-laki.

5. Dampak Negatif Pengangguran bagi Pertumbuhan Ekonomi

Pengangguran berdampak negatif terhadap kegiatan perekonomian, dan kesetabilan politik, seperti berikut:⁴⁵

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 147-148

- a. Pengangguran dapat menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dapat dicapainya, Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat lebih rendah daripada pendapatan potensial (pendapatan Yang seharusnya). Sehingga, kemakmuran yang dicapai masyarakatpun lebih rendah. Pengangguran secara tidak langsung berkaitan dengan pendapatan nasional. Tingginya jumlah pengangguran akan menyebabkan turunnya produk domestik bruto (PDB), sehingga pendapatan nasional pun akan mengalami penurunan. Karenanya mengurangi pendapatan nasional dan pendapatan per kapita disebabkan tidak berfungsinya salah satu faktor produksi yaitu tenaga kerja sehingga ouput Yang dihasilkan rendah.
- b. Pengangguran menyebabkan pendapatan negara yang berasal dari sektor pajak khususnya pajak penghasilan akan berkurang. Hal ini terjadi karena pengangguran yang tinggi menyebabkan kegiatan perekonomian menurun sehingga pendapatan masyarakatpun akan menurun. Dengan demikian, pajak yang harus dibayar masyarakatpun akan menurun. Jika penerimaan pajak menurun, dana untuk kegiatan perekonomian pemerintah akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun.
- c. Pengangguran tidak meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Keberadaan pengangguran menyebabkan daya beli masyarakat berkurang sehingga

permintaan terhadap barang hasil produksi berkurang. Keadaan demikian tidak merangsang kalangan investor untuk melakukan perluasan atau pendirian industri baru. Dengan demikian, tingkat investasi turun sehingga pertumbuhan ekonomi pun tidak meningkat.

- d. Pengangguran menambah beban pengeluaran negara. Bagaimanapun juga setiap manusia memerlukan kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makan. Namun jika manusia tersebut tidak bekerja dan tidak memiliki pendapatan, mereka tak kan mampu untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dan untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut, pemerintah menyalurkan beras untuk orang miskin (RASKIN), bantuan tunai langsung (BLT) yang tentunya menambah anggaran negara dan mengurangi pendapatan negara.
- e. Pengangguran akan menimbulkan ketidak stabilan politik. Pengangguran yang tinggi juga akan menyebabkan ketidakpuasan rakyat sehingga menimbulkan demonstrasi, bahkan huru — hara sehingga keadaan politik menjadi tidak setabil.
- f. Upah yang rendah. Hal ini berdampak pada sisi permintaan dan penawaran. Dari sisi permintaan, upah yang rendah mengakibatkan permintaan masyarakat terhadap barang atau jasa juga rendah. Dari sisi penawaran, upah yang rendah mengakibatkan jumlah pendapatan yang tidak dikonsumsi oleh masyarakat juga rendah atau bahkan tidak menabung sama sekali.
- g. Investasi dan pembentukan modal rendah.

- h. Dampak sosial pengangguran yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pembangunan nasional.

Tidak hanya pada perokonomian saja pengangguran berdampak, namun pengangguran juga berdampak pada masyarakat. Pengangguran akan menimbulkan ketidaksetabilan sosial. Tingkat pengangguran yang tinggi menggambarkan banyak masyarakat yang kehilangan pendapatan. Namun, mereka tetap dituntut memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya, sehingga mereka akan melakukan apa saja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Inilah yang memicu terjadinya pencopetan, perampokan, dan tindak kriminal lainnya.⁴⁶

Jadi, pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik keamanan dan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan penelitian ini, maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah diteliti sebelumnya. Berikut ini penelitian terdahulu yang penelitiannya sejenis dengan penelitian ini:

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 149

1. Skripsi oleh Nurmila Imiliani, S1 jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisini Islam di Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya pada tahun 2018. Dengan judul penelitian "*Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya*". Dengan rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah balai latihan kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim kota Palangka Raya. Kesimpulan dari penelitian tersebut, yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja bagi masyarakat. Para peserta yang memenuhi persyaratan akan dilatih oleh instruktur-instruktur yang kompeten di bidang kejuruan yang dipilih oleh masing-masing peserta. Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan kepada peserta pelatihan berdasarkan dengan prosedur yang telah ditentukan dari pemerintah baik dari penentuan paket pelatihan kerja, kurikulum/materi, kejuruan pelatihan kerja, dan lain-lain. Yang dananya berasal dari dana APBD dan APBN.⁴⁷ Kontribusi untuk penelitian ini yaitu sebagai referensi peneliti dalam upaya mengatasi pengangguran dan peran dari program pelatihan kerja serta membantu dalam proses penyusunan penelitian. Sedangkan yang membedakan dari penelitian ini yaitu berupa Obyek penelitian.
2. Skripsi oleh Etri Meisari, S1 jurusan ekonomi syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017. Dengan

⁴⁷ Nurmila Imiliani, *Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya*, Skripsi, (Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2018), hlm. 121

judul penelitian “*Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penagulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Dengan rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penagulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa program pelatihan kerja yang diterapkan BLK khususnya untuk meningkatkan SDM, hal ini berjalan dengan baik dengan tercapainya angka kenaikan tenaga kerja Bandar Lampung setiap tahunnya, yang menunjukkan peran BLK sangat membantu untuk meningkatkan kualitas SDM masyarakat Bandar Lampung. Namun upaya BLK dalam merurangi jumlah angka pengangguran Bandar Lampung belum berjalan dengan baik, jika angka tenaga kerja mengalami kenaikan setiap tahunnya, tentu seharusnya jumlah angkatan kerja kota Bandar Lampung berkurang dan angka pengangguran pun akan menurun setiap tahunnya. Namun hal ini berbanding terbalik dimana angka tenaga kerja mengalami kenaikan setiap tahunnya dan angka pengangguran pun meningkat setiap tahunnya.⁴⁸ Kontribusi untuk penelitian ini yaitu sebagai referensi penelitian dibidang peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan dibidang menurunkan angka pengangguran serta membantu dalam proses penyusunan penelitian. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini yaitu terletak pada obyek penelitian dan program pelatihan kerjanya.

⁴⁸ Etri Meisari, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penagulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), hlm. 90

3. Skripsi Muh. Lutfi, S1 program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palopo pada tahun 2019. Dengan judul penelitian “*Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)*”. Dengan rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengembangan keterampilan peserta pelatihan kerja di BLK Luwu Utara. Dan hasil dari penelitian ini yaitu bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan. Dan dinyatakan bahwa peran BLK Luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan di mana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan.⁴⁹ Kontribusi untuk penelitian ini yaitu sebagai referensi penelitian dibidang peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan program pelatihan kerjanya, serta sebagai acuan proses penyusunan penelitian. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini yaitu berupa angka obyek penelitiannya dan program penurunan penganggurannya.
4. Jurnal Pramusiska Gumilar di dalam jurnal Vol. 5, No. 04 pada tahun 2016. Dengan judul penelitian “*Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)*”. Dengan rumusan masalah mengenai peran dan prospek ke depan mengenai pelatihan Balai Latihan Kerja. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah

⁴⁹ Muh. Lutfi, *Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara)*, Skripsi, (Palopo: IAIN Palopo, 2019), hlm. 70

bahwa Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dimana para siswa pelatihan dapat mengikuti jurusan pelatihan sesuai dengan bermacam-macam jurusan yang mereka pilih. Namun, masih terdapat kekurangan di dalam penyaluran atau penempatan siswa pelatihan. Adapun terkait dengan pengelolaan organisasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini dirasakan masih kurang dalam hal pengelolaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah instruktur yang kurang dalam setiap jurusan pelatihan dan juga kondisi sarana prasarana terkait kegiatan pelatihan yang jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah siswa serta kondisi peralatan pelatihan yang memang sudah harus di ganti dan juga perlu adanya penambahan.⁵⁰ Kontribusi untuk penelitian ini yaitu sebagai referensi penelitian dibidang peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan program pelatihan kerjanya, serta sebagai acuan proses penyusunan penelitian. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini yaitu berupa obyek penelitiannya dan program penurunan angka penganggurannya.

5. Jurnal Yahya Rosyidi di dalam jurnal Vol. 5, No. 2 pada tahun 2017. Dengan judul penelitian “*Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang*”. Dengan rumusan masalah mengenai kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Malang beserta ukuran efektifitas pelaksanaan program pendidikan dan

⁵⁰ Pramusiska Gumilar, *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jurnal Ilmu Pemerintahan FISIP UNDIP Semarang: Vol. 5, No. 04, 2016, hlm. 17

pelatihan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Singosari, Kab. Malang. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kondisi ketenagakerjaan di Kab. Malang jika dilihat dari penurunan jumlah pengangguran di Kab. Malang masih kurang efektif dibandingkan dengan kenaikan ditahun sebelumnya, namun jika dilihat dari penyerapan alumninya memang sangat sesuai dengan penyerapan tenaga kerja dilihat dari jumlah tenaga kerja di sebuah perusahaan Kab. Malang menurut sektornya. Sedangkan untuk efektifitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Singosari, Kab. Malang sudah efektif dari segi ketepatan sasaran program, sosialisasi program, dan tujuan program UPT-BLK Singosari, namun hasil diperoleh tidak efektif dari segi pemantauan ketercapaian program, dan pengaruh program terhadap karir peserta.⁵¹ Kontribusi untuk penelitian ini yaitu sebagai referensi penelitian dibidang pelatihan kerja serta sebagai acuan proses penyusunan penelitian. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini yaitu berupa obyek penelitiannya, peran UPT Balai Latihan Kerjanya, dan upaya penurunan angka penganggurannya.

6. Skripsi Syamsir, S1 program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2020. Dengan judul penelitian "*Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan dalam Mengatasi*

⁵¹ Yahya Rosyidi, *Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya: Vol. 5, No. 2, 2017, hlm. 7-8

Pengangguran di Kota Makassar”. Dengan rumusan masalah mengenai efektivitas UPTP (Unit Pelaksanaan Teknis Pusat) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar. Dan hasil penelitian tersebut adalah bahwa efektivitas UPTP-BLK Menteri Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran angka pengangguran sudah cukup efektif dalam mengatasi angka pengangguran di Kota Makassar.⁵² Kontribusi untuk penelitian ini yaitu sebagai referensi penelitian dibidang pelatihan kerja, upaya mengatasi pengangguran, serta sebagai acuan proses penyusunan penelitian. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini yaitu berupa obyek penelitiannya, dan peran UPT Balai Latihan Kerjanya.

Untuk mempermudah melihat perbedaan dan persamaan dari penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Maka penulis membuat sebuah tabel perbandingan penelitian terdahulu sebagai berikut:

⁵² Syamsir, *Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar*, Skripsi, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hlm. 56

Tabel 2.2
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun, Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurmila Imiliani, Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya, Tahun 2018, Kualitatif.	Persamaan penelitian ini sama-sama difokuskan pada upaya mengurangi pengangguran melalui pelatihan kerja.	Perbedaannya terletak pada Obyek penelitian dan ditujukan pada masyarakat Kabupaten Tulungagung.
2.	Etri Meisari, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam, Tahun 2017, Kualitatif.	Persamaan penelitian ini sama-sama difokuskan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan upaya mengurangi pengangguran.	Perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan program pelatihan kerjanya, serta ditujukan untuk masyarakat Kabupaten Tulungagung.
3.	Muh. Lutfi, Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara), Tahun 2019, Kualitatif.	Persamaan penelitian ini sama-sama difokuskan pada peranan balai latihan kerja.	Perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya dan program penurunan penganggurannya, serta ditujukan untuk masyarakat Kabupaten Tulungagung.
4.	Pramusiska Gumilar, Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Tahun 2016, Kualitatif.	Persamaan penelitian ini sama-sama difokuskan pada peran balai latihan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.	Perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya dan upaya penurunan penganggurannya, yang ditujukan untuk masyarakat Kabupaten Tulungagung.
5.	Yahya Rosyidi, Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang, Tahun 2017, Kualitatif.	Persamaan penelitian ini sama-sama difokuskan pada program pelatihan kerjanya.	Perbedaannya berupa obyek penelitiannya, peran UPT Balai Latihan Kerjanya, dan upaya penurunan angka penganggurannya, yang ditujukan untuk masyarakat Kabupaten Tulungagung.

6.	Syamsir, Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Menteri Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Makassar, Tahun 2020, Kualitatif.	Persamaan penelitian ini sama-sama difokuskan pada program pelatihan kerjanya, dan upaya dalam mengatasi pengangguran.	Perbedaannya berupa obyek penelitiannya, serta peran UPT Balai Latihan Kerjanya yang ditujukan untuk masyarakat Kabupaten Tulungagung.
----	--	--	--

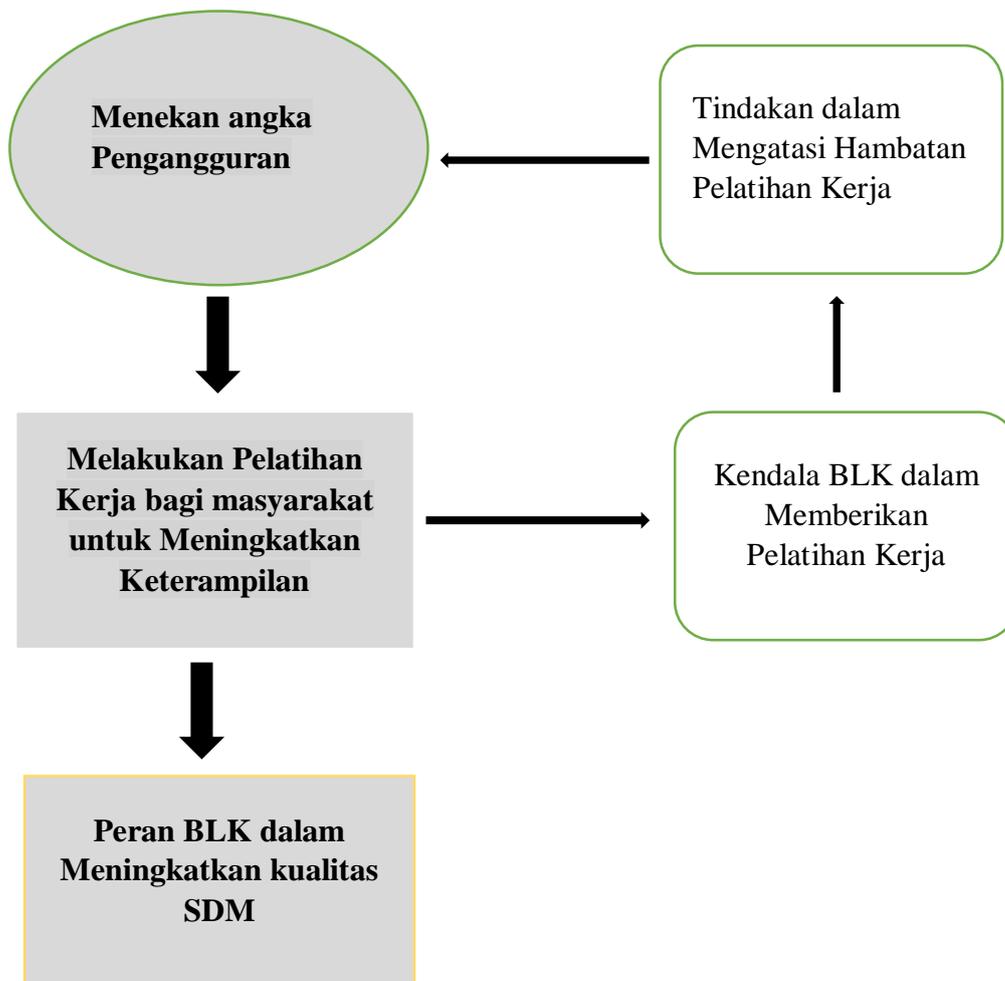
Sumber: Dibuat oleh peneliti

E. Kerangka Berpikir

Di Indonesia kebanyakan setiap daerah mengalami permasalahan pada tingkat pengangguran terbuka yang belum teratasi secara keseluruhan, yang mana pemerintah berupaya untuk mengatasinya yaitu salah satunya dengan mendirikan UPT Balai Latihan Kerja guna meningkatkan kualitas Sumber daya manusia di suatu daerah. Dimana salah satunya terdapat di Kabupaten Tulungagung.

Didalam perkembangan zaman ini kualitas SDM perlu adanya peningkatan, yang mana sebagai upaya masuk dunia kerja yang semakin bersaing untuk memperoleh suatu pekerjaan. Peran tersebut diemban oleh UPT Balai Latihan Kerja sebagai upaya meningkatkan keterampilan masyarakat. Dalam upaya pelatihan tersebut UPT BLK harus mampu mengatasi hambatan-hambatan dalam pelatihan kerja guna menekan angka pengangguran suatu daerah. Jika hambatan-hambatan tersebut teratasi maka juga akan dapat menurunkan tingkat pengangguran secara optimal melalui pelatihan kerja tersebut. Untuk lebih jelasnya konsep kerangka berpikir peneliti dapat dilihat dalam skema dibawah ini:

Bagan 2.2
Skema Kerangka Berpikir



Bisa dilihat kerangka berpikir diatas bahwa untuk menekan angka pengangguran maka akan dibutuhkannya pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara optimal. Yang mana pelatihan kerja ini harus disesuaikan dengan perkembangan zaman atau diharuskan untuk selalu melakukan pembaharuan kompetensi pelatihan kerja ini untuk mengimbangi dengan permintaan pasar kerja akan tenaga kerja yang ada, yang mana peran tersebut

diemban oleh UPT-BLK Tulungagung yaitu sebagai upaya meningkatkan keterampilan masyarakat. Tetapi dalam melakukan pelatihan kerja pasti terdapat kendala atau hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan pelatihan tersebut. Maka perlunya solusi atau tindakan dalam penanganan kendala tersebut sehingga dapat menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung secara maksimal.