

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas secara bahasa berasal dari kata dasar efektif yang memiliki arti kata efeknya (pengaruhnya, akibatnya, kesannya).¹ Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Efektivitas hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai kegiatan yang sudah ditetapkan.²

Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.³

Efektivitas merupakan bentuk dari kesesuaian antara output dengan tujuan yang ditetapkan. Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi karena dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang yang dikehendaki,

¹ W. J. S Poerdaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hlm. 311

² Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi, *Teori Konsep dan Aplikasi: Akuntansi Sektor Publik dari Anggaran hingga Laporan Keuangan dari Pemerintah hingga Tempat Ibadah*, Salemba Empat, Jakarta, 2012, hlm. 134

³ Wulan Febriyanti, *Efektivitas Program Pelatihan Perbengkelan Mobil dalam Meningkatkan Keterampilan Mekanik pada Peserta Pelatihan di BPPNF Provinsi Banten*, Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus) ISSN 2541-1462 Vol.1.No.1, hlm. 107-117, Februari 2016, hlm. 109-110

maka pekerjaan orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki sebelumnya.⁴

Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif sebuah organisasi, program atau kegiatan.⁵

b. Pengukuran Efektivitas

Model yang digunakan adalah menggunakan metode Kirkpatrick yang dikembangkan oleh Kirkpatrick telah mengalami beberapa penyempurnaan, terakhir diperbaharui pada 1998 dalam bukunya Kirkpatrick yang disebut dengan "*Evaluation Training Program: The Four Levels* atau *Kirkpatrick Evaluation Model*. Evaluasi terhadap program pelatihan mencakup empat level evaluasi, yaitu: *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*.⁶

1) Evaluasi reaksi (*Reaction Evaluation*)

Evaluasi terhadap reaksi peserta *training* berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program pelatihan dianggap efektif apabila proses *training* dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta *training* sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain peserta *training* akan termotivasi apabila proses *training* berjalan secara memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses *training* yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti *training* lebih lanjut. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa keberhasilan

⁴ *Ibid.*, 110

⁵ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Unit Penerbit dan Percetakan Akademik Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta, 2002, hlm. 92

⁶ Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm. 173-178.

proses kegiatan *training* tidak lepas dari minat, perhatian dan motivasi peserta *training* dalam mengikuti jalannya kegiatan *training*. Orang akan belajar lebih baik manakala mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar. Kepuasan peserta *training* dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, dan jadwal kegiatan

2) Evaluasi Belajar (*Learning Evaluation*)

Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, dan atau kenaikan keterampilan peserta setelah selesai mengikuti program. Peserta *training* dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Penilaian *evaluation learning* ini ada yang menyebut dengan penilaian hasil (*output*) belajar.

3) Evaluasi Perilaku (*Behavior Evaluation*)

Evaluasi perilaku ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap. Penilaian sikap pada evaluasi dua difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan *training* dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ketempat kerja. Apakah perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti *training* juga akan diimplementasikan setelah peserta kembali ketempat kerja, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Perubahan perilaku apa yang terjadi ditempat kerja setelah peserta mengikuti program *training*. Dengan kata lain yang perlu dinilai adalah apakah peserta merasa senang setelah mengikuti *training* dan kembali ke tempat kerja. Bagaimana peserta dapat mentransfer pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperoleh selama *training* untuk diimplementasikan ditempat kerjanya. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah

kembali ke tempat kerja maka evaluasi level tiga ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan *training*.

4) Evaluasi Hasil (*Result Evaluating*)

Evaluasi hasil dalam level ke empat ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program *training* diantaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas terjadinya kecelakaan kerja dan kenaikan keuntungan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact* program.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (9) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.⁷

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan

⁷ Melayu S P Hasibuan., *Op Cit* hlm. 68

dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).⁸

Menurut Marzuki, pelatihan adalah pengajaran dan pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill*, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.⁹

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.¹⁰ Titik pusat dari pelatihan ini adalah menghindari proses yang sia-sia dan tidak menghasilkan. Artinya, dalam pelaksanaan pelatihan nanti, peserta hanya akan diajarkan pada hal-hal yang dianggap perlu dipelajari. Di samping itu, pada pelatihan ini, peserta juga tidak terikat pada aturan dan proses pelatihan formal yang kurang memberi dampak baik.

b. Pendekatan Pelatihan

Secara umum pendekatan pelatihan menurut Mustofa Kamil dapat dikategorikan menjadi 4 hal yaitu:¹¹

- 1) *Formal training* dengan menggunakan metode pengajaran, simulasi, kunjungan lapangan, video dan teknologi komputer.

⁸ Burhanuddin Yusuf, *Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2015 hlm. 141

⁹ Melayu S P Hasibuan, *Op Cit*, hlm. 68

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 68

¹¹ Arina Mahardika, *Pemberdayaan Warga Belajar Melalui Pelatihan Tata Rias Pengantin dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekalongan*, Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang 2015, hlm. 29-30

Pendekatan pengajaran yang digunakan lebih bersifat paedagogy daripada andragogy.

- 2) *On-the-job training* (OJT) dengan menggunakan metode-metode termasuk *coaching*, magang, rotasi kerja, mentoring, dan pendampingan. Pelatihan ini sudah berlangsung sejak lama, dan sudah terbiasa dilakukan di negara-negara seperti Jepang, Cina, Korea, dan Amerika.
- 3) *Action Training or Experiential Training* merupakan gabungan antara formal training dengan OJT. Pelatihan ini melibatkan partisipan dalam kegiatan-kegiatannya, lebih memfokuskan pada kerja tim, belajar sambil kerja, berorientasi hasil, mengembangkan kemampuan, dan mengintegrasikan antara pelatihan, penelitian, dan konsultasi.
- 4) *Non-formal training* sering disebut sebagai *contemporazation training*. Pelatihan ini merupakan pembelajaran kelompok informal. Satu dengan lainnya saling berbagi pengalaman (*sharing of knowledge*) dan keahlian, bertukar gagasan, dan satu dengan lainnya memberikan informasi hal-hal baru, dan teori-teori baru.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan diselenggarakannya pelatihan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuannya sebagai berikut:¹²

- a) Memutakhirkan keahlian seorang individu sejalan dengan perubahan teknologi
- b) Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa setiap individu dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru

¹² Irianto Jusuf, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan)*, Insani Cendekia, Jakarta, 2001, hlm. 112

c) Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi komponen dalam pekerjaan

d) Membantu memecahkan persoalan operasional

2) Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan antara lain sebagaimana dikemukakan oleh Robinson sebagai berikut:¹³

a) Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam pekerjaan/tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan perusahaan/organisasi, tujuan bagian-bagian tugas masing-masing karyawan dan sasarannya tentang sistem dan prosedur dan lain-lain.

b) Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan. Karena itu, salah satu pemecahannya dalam kebijakan pelatihan ditujukan pada penjelasan tentang fakta-fakta secara jujur.

d. Pentingnya Pelatihan

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pelatihan bagi karyawan ataupun untuk sumber daya manusia

¹³ Yuli Kartika Efendi, *Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur*, Khazanah Pendidikan Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol. X, No. 2 (Maret 2017), hlm. 16

harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pelatihan antara lain:¹⁴

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan kemampuannya melainkan tersedianya formasi. Oleh sebab itu perlu penambahan kemampuan yang diperlukan
- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/ instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut
- 3) Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seseorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itu maka diperlukan pelatihan tambahan.
- 4) Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi suatu instansi-instansi, baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan

¹⁴ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 27-28

e. Pelatihan dalam Perspektif Islam

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. 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.¹⁵

Firman Allah SWT:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢٠٠﴾

Artinya: “Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As-Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.(Q.S Al Jumua’ah:2)¹⁶

Kandungan dari ayat ini adalah: (Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu sendiri juga seorang *ummiy*. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai

¹⁵ Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari 2016, hlm. 75

¹⁶ Al-Qur’an Surah Al Jumua’ah Ayat 2, *Al Qur’an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 932

optimal.²⁰ Sementara pengertian lain menerangkan, pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Seseorang yang tidak bekerja tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran. Sebagai contoh, ibu rumah tangga yang tidak ingin bekerja karena ingin mengurus keluarganya tidak tergolong sebagai pengangguran. Seorang anak keluarga kaya yang tidak mau bekerja karena gajinya lebih rendah dari yang diinginkannya juga tidak tergolong sebagai pengangguran. Ibu rumah tangga dan anak orang kaya tersebut dinamakan pengangguran sukarela.²¹

Pengangguran (*unemployment*) merupakan masalah yang selalu hampir ada dalam setiap perekonomian, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Secara umum, pengangguran didefinisikan sebagai ketidakmampuan angkatan kerja (*labor force*) untuk memperoleh pekerjaan sesuai yang mereka butuhkan dan mereka inginkan. Dengan kata lain, pengangguran merujuk pada situasi atau keadaan dimana seseorang menghadapi ketiadaan kesempatan kerja. Pengangguran tidaklah selalu identik dengan orang yang tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan. Orang yang sudah memiliki pekerjaan dan menjalankan pekerjaannya juga dapat digolongkan sebagai pengangguran karena konsep pengangguran dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu waktu, insensites pekerjaan, dan produktivitas.²²

Orang yang sudah bekerja dapat digolongkan sebagai setengah pengangguran apabila pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya

²⁰ N. Gregory Mankiew, *Teori Makro Ekonomi Edisi Keempat*, Erlangga, Jakarta, 2000, hlm. 123

²¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makroekonomi Edisi Kedua*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 14

²² Suparmono, *Pengantar Ekonomi Makro (Teori, Soal, dan Penyelesaiannya) Edisi Pertama*, Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) AMP YKPN, Yogyakarta, 2002, hlm. 164

sehingga hasil dari pekerjaannya di bawah produktivitas yang seharusnya. Secara lebih rinci setengah pengangguran dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:²³

1) Setengah penganggur kentara (*visible under-unemployment*)

Yang mencerminkan kondisi orang yang bekerja tetapi mengalami ketidakcukupan dalam volume pekerjaan yang dilakukan. Adapun kriteria setengah penganggur kentara dapat dibedakan menjadi tiga:

- a) Bekerja kurang dari jam kerja normal
- b) Melakukan pekerjaan secara terpaksa
- c) Sudah bekerja tapi masih mencari pekerjaan lain atau masih bersedia menerima pekerjaan tambahan

2) Setengah penganggur tak kentara (*invisible under-unemployment*)

Dapat tercermin dengan adanya ketidaktepatan dalam penempatan sumber daya manusia, atau adanya ketidakseimbangan antara tenaga kerja dengan faktor produksi. Hal ini ditandai dengan rendahnya tingkat pendapatan, keterampilan yang kurang dimanfaatkan dan rendahnya tingkat produktivitas

b. Jenis-jenis Pengangguran

Dalam studi ekonomi makro yang lebih lanjut, pembahasan masalah penangguran dilakukan lebih spesifik dan cermat. Misalnya apakah pengangguran yang terjadi merupakan pengangguran sukarela (*voluntary unemployment*) atau pengangguran dukarela (*involuntary unemployment*). Pengangguran sukarela adalah pengangguran yang bersifat sementara, karena seseorang ingin mencari pekerjaan yang lebih baik atau lebih cocok. Pengangguran dukarela adalah pengangguran yang terpaksa diterima oleh seseorang walaupun

²³ *Ibid.*, hlm. 164

sebenarnya dia masih ingin bekerja. Pengangguran sukarela dan dukarela erat kaitannya dengan jenis-jenis pengangguran berikut ini:²⁴

1) Pengangguran Friksional (*Frictional Unemployment*)

Apabila dalam periode tertentu perekonomian terus-menerus mengalami perkembangan yang pesat, jumlah dan tingkat pengangguran akan menjadi semakin rendah. Pada akhirnya perekonomian dapat mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (*full employoiment*), yaitu apabila pengangguran tidak melebihi 4%. Pengangguran ini dinamakan pengangguran friksional. Segolongan ahli ekonomi menggunakan istilah pengangguran normal atau pengangguran mencari (*search employment*). Pengangguran jenis ini bersifat sementara dan terjadi karena adanya kesenjangan antara pencari kerja dengan lowongan kerja. Kesenjangan ini dapat berupa waktu, informasi ataupun karena kondisi geografis atau jarak antara pencari kerja dan kesempatan kerja. Mereka yang masuk dalam kategori pengangguran sementara umumnya rela menganggur untuk mendapat pekerjaan.

Pengangguran friksional bukanlah wujud sebagai akibat 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.

2) Pengangguran Struktural (*Structural Unemployment*)

Dikatakan pengangguran struktural karena sifatnya yang mendasar. Pencari kerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk lowongan pekerjaan yang tersedia. Hal ini terjadi dalam perekonomian yang berkembang pesat. Makin tinggi dan

²⁴ Prathama Rahardja dan Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro Suatu Pengantar Edisi Ketiga*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 195-197

rumitnya proses produksi dan atau teknologi produksi yang digunakan, menuntut persyaratan tenaga kerja yang juga makin tinggi. Misalnya, tenaga kerja yang dibutuhkan untuk industri kimia menuntut persyaratan yang relatif berat, yaitu pendidikan minimal sarjana muda (program D3), mampu menggunakan komputer dan menguasai minimal bahasa Inggris.

Dengan makin besarnya peranan mekanisme pasar yang semakin mengglobal, maka toleransi terhadap kekurangan persyaratan tidak ada lagi. Sepuluh atau dua puluh tahun lalu seseorang yang tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan masih dapat ditoleransi, selama kekurangannya hanya sedikit. Sebab penawaran tenaga kerja yang berkualitas baik relatif sedikit dibanding kebutuhan. Tetapi sekarang yang terjadi adalah kelebihan tenaga kerja berkualitas. Jika tetap terjadi kekurangan dapat diatasi dengan mendatangkan tenaga kerja asing.

Dilihat dari sifatnya, pengangguran struktural lebih sulit diatasi dibandingkan pengangguran friksional. Selain membutuhkan pendanaan yang besar, juga waktu yang lama. Bahkan untuk Indonesia, pengangguran struktural merupakan masalah terbesar dimasa mendatang, jika tidak ada perbaikan.

3) Pengangguran Siklis (*Cyclical Unemployment*)

Pengangguran siklis atau pengangguran konjungtural adalah pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan dalam tingkat kegiatan perekonomian. Pada waktu kegiatan ekonomi mengalami kemunduran, perusahaan-perusahaan harus mengurangi kegiatan memproduksi. Dalam pelaksanaannya berarti jam kerja dikurangi, sebagian mesin produksi tidak digunakan dan sebagian tenaga kerja diberhentikan. Dengan demikian, kemunduran ekonomi akan menaikkan jumlah dan tingkat pengangguran.

Tenaga kerja akan terus bertambah sebagai akibat pertambahan penduduk. Apabila kemunduran ekonomi terus berlangsung sehingga tidak dapat menyerap tambahan tenaga kerja, maka pengangguran konjungtur akan menjadi bertambah serius. Ini berarti diperlukan kebijakan-kebijakan ekonomi guna meningkatkan kegiatan ekonomi, dan harus diusahakan menambah penyediaan kesempatan kerja untuk tenaga kerja yang baru memasuki pasar tenaga kerja (sebagai akibat pertambahan penduduk). Pengangguran konjungtur hanya dapat dikurangi atau diatasi masalahnya apabila pertumbuhan ekonomi yang terjadi setelah kemunduran ekonomi cukup besar juga dapat menyediakan kesempatan kerja baru yang lebih besar dari pertambahan tenaga kerja yang terjadi.

4) Pengangguran Musiman (*Seasonal Unemployment*)

Pengangguran ini berkaitan erat dengan fluktuasi kegiatan ekonomi jangka pendek, terutama terjadi di sektor pertanian. Misalnya, di luar musim tanam dan panen, petani umumnya menganggur sampai menunggu musim tanam dan panen berikutnya.

Menurut Edgar O. Edwards menggolongkan pengangguran menjadi lima bentuk, yaitu:²⁵

1) Pengangguran terbuka (*open unemployment*)

Pengangguran terbuka dapat dibagi dua, yaitu:

a) Pengangguran sukarela

Pengangguran sukarela merupakan kelompok angkatan kerja yang memilih tidak bekerja karena tidak bersedia digaji pada jumlah tertentu maupun mengharapkan pekerjaan yang lebih baik.

²⁵ Suparmono., *Op Cit*, hlm. 165-166

b) Pengangguran terpaksa

Pengangguran terpaksa merupakan kelompok angkatan kerja yang bersedia bekerja tetapi belum mendapatkan pekerjaan

2) Setengah penganggur (*underemployment*)

Tenaga kerja yang termasuk setengah menganggur adalah kelompok tenaga kerja yang lamanya bekerja (dalam satuan hari, jam, ataupun minggu) kurang dari yang seharusnya mereka bisa kerja. Misalnya orang yang sudah memiliki orang yang pekerjaan tetapi orang tersebut malas-malasan, datang terlambat, maupun mendahului pulang.

3) Bekerja secara tidak penuh

a) Pengangguran tak kentara (*disguised unemployment*)

Contoh pengangguran tak kentara adalah petani yang bekerja di sawah selama sehari penuh dari pagi sampai sore. Bila dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan di sawah, pekerjaan tersebut tidaklah perlu dilakukan sehari penuh, melainkan cukup setengah hari saja.

b) Pengangguran tersembunyi (*hidden unemployment*)

Penyebab pengangguran tersembunyi adalah orang yang bekerja tidak sesuai dengan jenis dan tingkat pendidikannya sehingga orang tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal.

c) Pensiun awal

Pensiun awal memiliki tujuan tertentu, misalnya untuk memberi kesempatan tenaga kerja baru yang memiliki pemikiran yang lebih aplikatif maupun mengurangi tenaga kerja tua yang produktivitasnya mulai menurun.

4) Tenaga kerja lemah (*impaired*)

Kelompok ini sebenarnya memiliki pekerjaan dan bekerja secara penuh, tetapi insensitasnya rendah. Jenis pengangguran ini dikarenakan kurang gizi maupun menderita penyakit tertentu.

5) Tenaga kerja tidak produktif

Kelompok angkatan kerja ini sebelumnya sudah memiliki pekerjaan dan mampu bekerja secara produktif, tetapi karena kurangnya fasilitas yang dimiliki perusahaan mengakibatkan mereka menghasilkan pekerjaan yang tidak memuaskan. Misalnya mesin yang dimiliki sudah usang, kondisi pabrik yang tidak nyaman, maupun bahan baku yang tidak tersedia secara rutin.

c. Penyebab Pengangguran

Diantara penyebab adanya pengangguran yang terjadi yaitu:²⁶

1. Pertumbuhan penduduk yang tinggi

Pertumbuhan penduduk yang tinggi menjadi masalah pembangunan yang serius apabila penduduk tersebut tidak memiliki keahlian dan perekonomian tidak mampu menyerapnya di pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk yang tinggi dengan kemampuan perekonomian menyediakan lapangan pekerjaan akan menyebabkan terjadinya pengangguran, selain kemampuan negara maju yang mampu menyediakan kesempatan kerja bagi penduduknya.

2. Rendahnya laju investasi produktif

Rendahnya investasi di negara berkembang merupakan salah satu penyebab rendahnya kesempatan kerja yang tersedia bagi masyarakat. Meskipun sumber daya alam yang dimiliki melimpah, tetapi kapasitas produksi dan sumber daya ada belum digunakan secara penuh (*underemployment*) sehingga terjadi *idle capacity*.

3. Siklus bisnis yang melemah

Dalam siklus bisnis, ada gelombang fluktuasi kegiatan ekonomi secara umum yang dikenal sebagai gelombang konjungtur. Siklus bisnis secara aktual diukur dari GNP riil yang merupakan nilai pasar dari barang dan jasa yang dihasilkan selama satu tahun. Pada saat puncak kegiatan bisnis (*peak*), kebutuhan akan tenaga kerja

²⁶ *Ibid.*, hlm. 167-169

sangat besar sehingga pada kondisi ini jumlah pengangguran relatif rendah. Setelah kondisi puncak, siklus bisnis mengalami kelesuan dan pada kondisi puncak kelesuan (*trough*) kebutuhan akan tenaga kerja sangat sedikit, sehingga tenaga kerja yang ada tidak dipekerjakan sehingga mengalami pengangguran. Ada kaitannya pengangguran semacam ini bersifat hanya sementara saja selama kondisi siklus bisnis mengalami kelesuan.

4. Rendahnya kualitas pendidikan masyarakat

Pengangguran dapat terjadi karena masyarakat tidak mampu memanfaatkan kesempatan kerja yang tersedia. Ketidakmampuan dalam memanfaatkan kesempatan kerja tersebut, salah satunya disebabkan oleh ketidaksesuaian keahlian yang dibutuhkan dengan keahlian tenaga kerja yang dimiliki. Di sebagian negara berkembang, rendahnya keahlian angkatan kerja dikarenakan rendahnya kualitas pendidikan yang diperoleh masyarakat. Dengan demikian, kesempatan yang tersedia itu akan dimanfaatkan oleh tenaga kerja yang berasal dari luar daerah tersebut, atau bahkan dari luar negeri. Pengangguran yang terjadi disebabkan karena rendahnya kualitas pendidikan dari angkatan kerja yang bersangkutan, maka cara untuk mengatasinya adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal.

5. Strategi industri yang *labor saving*

Kemajuan teknologi yang terjadi di satu sisi mengakibatkan meningkatkan jumlah *output* yang mampu dihasilkan dan meningkatnya pertumbuhan ekonomi. Di sisi lain, kemajuan teknologi kadang juga diikuti dengan penghematan penggunaan tenaga kerja (*labor saving*) pada suatu proses produksi dan menggunakan modal secara intensif (*capital intensive*) yang pada akhirnya akan menimbulkan pengangguran.

d. Akibat Buruk Pengangguran

Tingkat pengangguran yang tinggi mencerminkan bahwa sumber daya tidak atau belum digunakan sepenuhnya. Negara berkembang biasanya mempunyai tingkat pengangguran yang tinggi, bahkan sering pendidikan dan pelatihan belum banyak dilakukan. Pengangguran kadangkala sebagai konsekuensi keterbelakangan perekonomian. Belakangan ini negara maju pun mengalami tingkat pengangguran yang tinggi. Bagaimana pun tingkat kemajuan ekonomi suatu negara apabila jumlah barang yang dihasilkan melebihi jumlah yang diminta akan ada kecenderungan munculnya pengangguran.²⁷

Salah satu faktor penting yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum adalah tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat, ini berarti mengurangi tingkat kemakmuran yang dicapai. Sementara dari sudut individu, pengangguran menimbulkan berbagai masalah ekonomi dan sosial kepada yang mengalaminya. Ketiadaan pendapatan menyebabkan para penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya. Di samping itu ia dapat memberikan efek psikologis yang kurang baik kepada penganggur dan keluarganya.²⁸

Apabila keadaan pengangguran di suatu negara adalah sangat buruk, kekacauan politik dan sosial selalu berlaku dan menimbulkan efek yang buruk kepada kesejahteraan masyarakat dan prospek pembangunan ekonomi dalam jangka panjang. Nyatalah bahwa masalah pengangguran adalah yang sangat buruk efeknya kepada perekonomian dan masyarakat, dan oleh sebab itu secara terus menerus usaha-usaha harus dilakukan untuk mengatasinya.²⁹

²⁷ Nophirin, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro dan Mikro*, BPFE, Yogyakarta, 2000, hlm. 45

²⁸ M. Nur Riyanto Al Arif, *Teori Makroekonomi Islam (Konsep, Teori dan Analisis)*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 36

²⁹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makroekonomi Edisi Kedua.*, *Op Cit*, hlm, 15

e. Pengangguran dalam Perspektif Islam

Al Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Firman Allah SWT:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah". (Q.S Al Balad:4)³⁰

Kabad berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan atau berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian, setelah manusia berjuang dengan sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Di samping itu, penggunaan kata *kabad* menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan dan menanggung segala kesukaran dan kesusahan dalam perjuangannya untuk mencapai kemajuan. Oleh karena itu, manusia diwajibkan berjuang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia ini, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup. Hal ini ditunjukkan dalam surah Al Insan sebagai berikut:

لَخْنُ خَلَقْنَاهُمْ وَشَدَدْنَا أَسْرَهُمْ ۖ وَإِذَا شِئْنَا بَدَّلْنَا أَمْثَلَهُمْ تَبْدِيلًا ﴿٤٠﴾

Artinya: "Kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian tubuh mereka, apabila Kami menghendaki, Kami sungguh-sungguh

³⁰ Al-Qur'an Surah Al Balad Ayat 4, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 1061

mengganti (mereka) dengan orang-orang yang serupa dengan mereka”.(Q.S Al Insan:28)³¹

Oleh karena itu, manusia dijadikan supaya berupaya untuk menanggung segala kesulitan hidup. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan.

Pada hakekatnya, kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka melalui Firman Allah SWT:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم بِإِيمَانِهِمْ
تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ

Artinya:”Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan”.(Q.S Yunus:9)³²

Gambaran hidup bahagia di surga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia bergantung kepada usahanya. Kehidupan bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Sementara bagi siapa yang membuang waktu

³¹ Al-Qur'an Surah Al Insan Ayat 28, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 1005

³² Al-Qur'an Surah Yunus Ayat 9, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 306

dengan berdiam diri saja akan menjalani hidup yang penuh dengan kesengsaraan, kelaparan dan kehinaan.³³

Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah SWT dalam pekerjaannya. Sebagai contoh, ibu Nabi Musa yang menerima upah karena menyusukan anaknya sendiri. Walaupun orang tersebut bekerja untuk diri dan keluarganya tetapi disebabkan dia bekerja dengan jujur untuk mendapatkan rahmat Allah, maka dia menerima ganjaran yang sewajarnya dari Allah karena kejujurannya.

Hampir semua Rasul terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah SAW sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau menggembala kambing dan menasehati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka dan merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam Islam. Dalam perang Ahzab (Khandaq) parit digali untuk tujuan mempertahankan Madinah dari serangan musuh, Rasul sendiri kelihatan mengangkat batu dan tanah seperti buruh biasa bersama-sama dengan orang Islam yang lain.³⁴

Rasulullah SAW senantiasa menyuruh umatnya bekerja dan tidak menyukai manusia yang bergantung kepada kelebihan saja. Dilaporkan bahwa pernah terjadi seseorang Anshar meminta kepada Rasul sedikit bantuan amal. Beliau bertanya kepadanya apa dia mempunyai harta benda. Dia mengatakan bahwa dia hanya mempunyai sehelai selimut untuk menutupi badannya dan cawan untuk minum. Rasul meminta dibawakan barang tersebut. Setelah dibawakan barang tersebut, beliau mengambilnya dan melelang kepada orang ramai. Salah seorang yang hadir menawarkan satu dirham. Beliau memintanya supaya menaikkan harga. Orang yan lain menawar dua dirham dan terus membeli barang tadi. Rasul menyerahkan dua

³³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 251-253

³⁴ *Ibid.*, hlm. 254

dirham tadi kepada orang tersebut dan menasihatinya supaya dia membeli kapak dengan harga satu dirham. Setelah dia membeli kapak yang dikehendaki, beliau menyerahkan kepada orang tadi seraya berkata “*pergi ke hutan dan potonglah kayu dan jangan menemuiku dalam masa lima belas hari*”. Setelah dua minggu kembali, beliau bertanya tentang keadannya. Dia memberi tahu bahwa dia memperoleh dua belas dirham di sepanjang waktu tersebut dan telah membeli beberapa helai pakaian. Rasulullah SAW mengingatkan, “*lebih baik dari meminta-minta dan mendapat keaiban di hari pengadilan kelak*”. Hadist tersebut menunjukkan bahwa masa Rasulullah SAW dan para sahabat beliau amat menyadari kepentingan tenaga buruh dan bagaimana mereka amat mencintai penacarian penghidupan dengan bekerja keras.³⁵

Islam telah memperingatkan agar umatnya jangan sampai ada yang menganggur karena pengangguran merupakan salah satu hal yang bisa menyebabkan kemiskinan, karena ditakutkan dengan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan orang lain demi terpenuhinya kebutuhan pribadinya, ada sebuah hadist yang mengatakan kemiskinan akan mendekatkan kepada kekufuran. Namun kenyataannya, di negara-negara yang mayoritas berpenduduk muslim tak terkecuali Indonesia tingkat penganggurannya relatif tinggi. Meningkatnya pemahaman masyarakat tentang buruknya pengangguran, baik bagi individu, masyarakat ataupun negara, akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih serius. Walaupun Allah telah berjanji akan menanggung rizki kita semua, namun hal itu bukan berarti tanpa ada persyaratan yang perlu untuk dipenuhi. Syarat yang paling utama adalah kita harus berusaha untuk mencari rizki yang dijanjikan itu, karena Allah SWT telah menciptakan “sistem” yaitu siapa yang bekerja maka dialah yang akan mendapatkan rizki dan barang siapa yang berpangku tangan maka dia akan kehilangan rizki.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 255-256

Artinya, ada suatu proses yang harus dilalui untuk mendapatkan rizki tersebut. Oleh karena itu semua potensi yang ada harus dapat dimanfaatkan untuk mencari, menciptakan dan menekuni pekerjaan. Muhammad Al Bahi, sebagaimana yang telah dikutip oleh Mursi mengatakan bahwa ada tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif, yaitu:

- 1) Mendayagunakan seluruh potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah kepada kita untuk bekerja, melaksanakan gagasan dan memproduksi
- 2) Bertawakal kepada Allah, berlingung dan meminta pertolongan kepada-Nya ketika melakukan suatu pekerjaan
- 3) Percaya kepada Allah bahwa Dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan

Bermalas-malasan atau menganggur akan memberikan dampak negatif langsung kepada pelakunya serta akan mendatangkan dampak tidak langsung terhadap perekonomian secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan bidang pekerjaan yang harus dipilih, Islam mendorong umatnya untuk berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuk seperti: pertanian, pengembalaan, berburu, industri, perdagangan dan lain-lain. Islam tidak semata-mata hanya memerintahkan untuk bekerja tetapi harus bekerja dengan lebih baik, penuh ketekunan dan profesional.

Sementara itu dalam Firman Allah SWT yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu

melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(Q.S Al-Qashash:77)³⁶

Ayat tersebut menerangkan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk tidak bermalas-malasan dalam mencari rizki. Barang siapa yang berusaha dan berdoa Allah akan memberikan kenikmatan kepadanya, menganggur bukan alasan untuk tidak mendapatkan pekerjaan.³⁷

Dalam Surat An-Naba' Allah SWT berfirman:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya:”Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”.(Q.S An Naba’:11)³⁸

Menurut Qardhawi (2005) pengangguran dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengangguran *Jabariyah* (karena terpaksa) dan pengangguran *Khiyariyah* (karena pilihan). Kedua jenis pengangguran ini mempunyai posisi dan hukumnya masing-masing dalam syari’ah.³⁹

1) Pengangguran *Jabariyah* (karena terpaksa)

Adalah pengangguran dimana seorang tidak mempunyai hak sedikitpun memilih status ini dan terpaksa menerimanya. Pengangguran seperti ini umumnya terjadi karena seseorang yang tidak mempunyai keterampilan sedikitpun, yang sebenarnya bisa digali dan dipelajari sejak kecil. Atau dia mempunyai keterampilan tetapi itu semua tidak berguna kerana berubahnya lingkungan dan zaman. Atau dia sudah mempunyai keterampilan akan tetapi dia

³⁶ Al-Qur’an Surah Al Qashash Ayat 77, *Al Qur’an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 623

³⁷ Harokat (2017), *Pengangguran menurut Pandangan Islam dan Qardhawi*, (online), tersedia: <http://harokat.co.id/2017/03/pengangguran-menurut-pandangan-islam.html>, diakses tanggal 19 April 2018 pukul 13.35 wib

³⁸ Al-Qur’an Surah An Naba’ Ayat 11, *Al Qur’an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 1015

³⁹ A. Alif Nafilah. K, *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pengangguran, dan Islamic Human Development Index terhadap Kemiskinan di Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan Tqhun 2005-2014*, Skripsi Universitas Airlangga, 2016, hlm. 18-19

tidak dapat memanfaatkan karena kurangnya alat atau modal yang dibutuhkan. Contoh ada seseorang yang ahli dalam bertani, tetapi dia tidak mempunyai alat untuk membajak ataupun sepetak lahan untuk dia garap.

2) Pengangguran *Khiyariyah* (karena pilihan)

Adalah seseorang yang mempunyai potensi dan kemampuan untuk bekerja tetapi memilih untuk berpangku tangan dan bermalas-malasan sehingga menjadi beban bagi orang lain. Dia tidak mengusahakan suatu pekerjaan sehingga menjadi “sampah masyarakat”. Islam sangat memerangi orang-orang seperti ini, walaupun dari mereka ada yang mengatakan bahwa mereka meninggalkan pekerjaan dunia untuk mengkonsentrasikan diri untuk beribadah kepada Allah.

Adanya pengangguran dikelompokkan menjadi dua ini berkaitan erat dengan solusi yang ditawarkan Islam dalam mengatasi pengangguran. Untuk pengangguran *Jabariyah* perlu bantuan pemerintah untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki dengan bantuan yang mereka butuhkan. Bantuan itu, bukan sekedar uang atau bahan makanan yang cepat habis, melainkan alat-alat yang mereka butuhkan untuk dapat bekerja. Sebaliknya dengan pengangguran *Khiyariyah*, mereka tidak seharusnya mendapat bantuan materi melainkan motivasi agar mereka bisa memfungsikan potensi yang mereka miliki.⁴⁰

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang mengkaji antara lain:

1. Wulan Febriyanti (2016), “Efektivitas Program Pelatihan Perbengkelan Mobil dalam Meningkatkan Keterampilan Mekanik Pada Peserta Pelatihan di BPPNF Provinsi Banten” berkesimpulan bahwa efektivitas pada

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 18-19

pelatihan dalam meningkatkan keterampilan mekanik ada lima unsur pertama yaitu ketepatan penentuan waktu, ketepatan perhitungan biaya, ketepatan dalam pengukuran, ketepatan menentukan tujuan dan ketepatan sasaran. Hasil akhir yang didapat dari peserta pelatihan perbengkelan mobil dalam meningkatkan keterampilan mekanik sebesar 6 orang berhasil dan sisanya 4 orang bisa dikatakan tidak sesuai harapan dan dari kelima unsur tersebut, empat diantaranya sudah terpenuhi, maka pelatihan perbengkelan mobil ini bisa dikatakan efektif⁴¹

Persamaan dari penelitian yang dilakukan Wulan Febriyanti dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang efektivitas dari suatu program pelatihan. Sedangkan perbedaannya terletak pada dampak setelah pelatihan, pada penelitian terdahulu dampak setelah pelatihan yaitu peningkatan keterampilan peserta pelatihan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih pada menekan angka pengangguran.

2. Irma Megawati (2016), "Efektivitas Pelatihan Kecakapan Hidup Modifikasi Kerudung dalam Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Pandeglang" berkesimpulan bahwa efektivitas pelatihan kecakapan hidup modifikasi kerudung kurang efektif dilaksanakan dengan kurangnya kedisiplinan warga belajar dan warga belajar yang dapat menjalankan dan mampu mengembangkan hasil pelatihan tersebut tersebut yaitu hanya 2 orang dari 20 warga⁴²

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas pada efektivitas pelatihan. Perbedaannya terletak pada dampak setelah pelatihan. Pada penelitian terdahulu menekankan

⁴¹ Wulan Febriyanti, *Efektivitas Program Pelatihan Perbengkelan Mobil dalam Meningkatkan Keterampilan Mekanik pada Peserta Pelatihan di BPPNF Provinsi Banten*, Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus) ISSN 2541-1462 Vol.1.No.1, hlm. 107-117, Februari 2016

⁴² Irma Megawati, *Efektivitas Pelatihan Kecakapan Hidup Modifikasi Kerudung dalam Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Pandeglang*, Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus) ISSN 2541-1462 Vol.1.No.1, hlm. 118-140. Februari 2016

pada kompetensi kewirausahaan bagi peserta sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih pada menekan angka pengangguran.

3. Faisal Adam Yulian dan Gugun Geusan Akbar (2016), "Pengaruh Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut" berkesimpulan, terbukti adanya hubungan yang kuat antara perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut ⁴³

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang efektivitas pelatihan. Perbedaannya, pada penelitian terdahulu merupakan penelitian kuantitatif dan efektivitas pelatihan menjadi variabel terikat (Y). sedangkan penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kualitatif dan efektivitas pelatihan merupakan variabel utama pada penelitian tersebut.

4. Sentosa Bangun (2016), "Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Indogravure" berkesimpulan bahwa rasio efektivitas antara produktivitas kerja karyawan dengan pendidikan dan pelatihan di PT. Indogravure cenderung meningkat selama lima tahun yang diteliti. Rata-rata persentase perubahan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan sebesar 10,52% lebih besar dari persentase perubahan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 4,77%. Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan karyawan melalui pendidikan dan

⁴³ Faisal Adam Yulian dan Gugun Geusan Akbar, *Pengaruh Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD)-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik ISSN 2087-1511 Vol. 07; No. 01; 2016

pelatihan cukup efektif karena rasio efektivitas selama periode yang diteliti cenderung meningkat⁴⁴

Persamaan penelitian yang dilakukan Sentosa Bangun dengan yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang efektivitas pelatihan. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu juga membahas pendidikan, selain itu pada penelitian terdahulu dampak yang diharapkan yaitu meningkatnya produktivitas karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih pada menekan angka pengangguran setelah pelatihan.

5. Asep Saepudin, Jajat S. Ardiwinata, Ilfiandra, dan Yaya Sukarya (2015), "Efektivitas Pelatihan dan Efikasi Diri dalam Meningkatkan Perilaku Berwirausaha pada Masyarakat Transisi" berkesimpulan, hasil pelatihan peserta pada program PKM di PKBM Jelita Masa Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung menunjukkan kondisi yang baik dan kondusif. Hal tersebut menunjukkan pengertian bahwa pengaruh yang signifikan dengan kategori yang cukup atau moderat antara hasil penelitian terhadap perilaku berwirausaha peserta pascapelatihan. Lebih lanjut maka dapat diungkapkan pula bahwa perilaku berwirausaha peserta dipengaruhi oleh hasil pelatihan⁴⁵
- Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas efektivitas pelatihan. Perbedaannya yaitu, pada penelitian terdahulu juga membahas efikasi diri. Selain itu, pada penelitian terdahulu setelah pelatihan dampaknya pada perilaku berwirausaha sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih pada menekan angka pengangguran.

C. Kerangka Berpikir

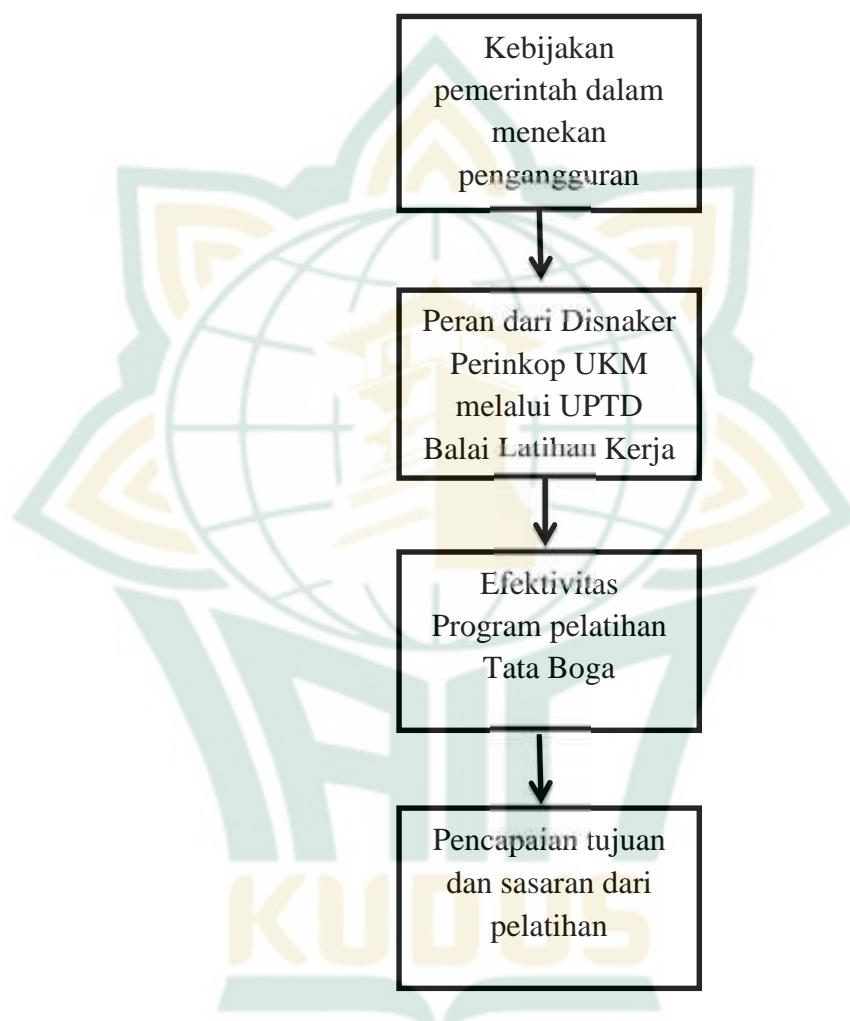
Perumusan masalah penelitian ini didasarkan pada situasi gentingnya masalah pengangguran dan harus ditangani dengan sebaik-baiknya. Pemerintah lah sebagai pengambil kebijakan dalam program-program yang

⁴⁴ Sentosa Bangun, *Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Indogravure*, Jurnal Analisis Ekonomi Utama Volume X, Nomor 2, Mei 2016

⁴⁵ Asep Saepudin, Jajat S. Ardiwinata, Ilfiandra, dan Yaya Sukarya, *Efektivitas Pelatihan dan Efikasi Diri dalam Meningkatkan Perilaku Berwirausaha pada Masyarakat Transisi*, Jurnal Mimbar ISSN 0215-8175 EISSN 2303-2499 Vol. 31 No. 1, Juni 2015

pro rakyat sehingga rakyat dapat merasakan manfaat baik dari kebijakan tersebut.

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Peran Pemerintah sangat dibutuhkan dalam upaya menekan angka pengangguran. Yang dimaksud adalah peran dari Disnaker Perinkop UKM yang tertuang dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam mewujudkannya, Balai Latihan Kerja di bawah Disnaker Perinkop UKM menyusun program pelatihan yang salah satunya adalah proram pelatihan tata boga. Hal inilah yang menarik peneliti untuk mengetahui efektivitas program pelatihan tata boga dalam menekan angka pengangguran.