

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Kesejahteraan

Grand theory Kesejahteraan yaitu *Welfare State* menurut Bentham (1748-1832), mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin *the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens*. Bentham menggunakan istilah ‘*utility*’ (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk.¹

Kesejahteraan menurut *united nations development program* (UNDP): Kesejahteraan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperluas pilihan-pilihan dalam hidup, antara lain dengan memasukkan penilaian “adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan publik”.²

Kesejahteraan menurut BAPPENAS: Kesejahteraan didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang, laki-laki dan perempuan mampu memenuhi hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat.³

Kesejahteraan menurut UUD 1945: Kesejahteraan didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang, laki-laki dan perempuan mampu memenuhi hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat.⁴

Kesejahteraan menurut *world bank*: Kesejahteraan yang didefinisikan adalah kehilangan rasa kemiskinan. Dengan menggunakan ukuran batas kemiskinan PPP (*Purchasing Power Parity*) US \$ perkapita perhari, yaitu nilai tukar yang menunjukkan daya beli mata uang di suatu negara,

¹ Oman Sukmana, “Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)”, *Jurnal Sospol*, Vol 2 No.1 (2016), 103.

² UNDP-Indonesia, diakses Rabu, 16 September 2020.

³ Bappenas-Indonesia, diakses Rabu, 16 September 2020.

⁴ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

untuk membeli barang dan jasa yang sama di negara lain. Contoh sederhananya adalah apabila di Indonesia seseorang membeli beras seharga Rp. 9.000 per liter, sementara di Amerika Serikat satu liter beras dengan kualitas yang sama harganya 1 (satu) US\$, dengan nilai tukar biasa artinya Rp. 14.000, tetapi dengan pengertian nilai tukar PPP, maka orang di Indonesia yang membeli beras dianggap telah membelanjakan 1 US\$, walaupun pada hakikatnya hanya mengeluarkan uang Rp. 9.000.⁵

Kesejahteraan dan Negara Kesejahteraan Kesejahteraan menjadi tujuan utama kehidupan tiap individu dengan ukuran-ukuran yang berbeda sesuai dengan pandangan, agama, dan doktrin mereka masing-masing. Dalam dunia Internasional, indikator tersebut sering merujuk kepada pendapatan perkapita, panjangnya masa hidup dan tingkat pendidikan yang diraih.⁶

Konsep kesejahteraan sosial setidaknya dapat dibatasi menjadi sebuah bidang kajian akademik dan sebagai sebuah institusi sosial dalam sistem kenegaraan. NASW (*National Association of Social Workers*) sebuah organisasi pekerjaan sosial di Amerika, mendefinisikan social welfare sebagai sistem suatu negara yang berkenaan dengan program, keuntungan, dan pelayanan yang membantu masyarakat untuk menemukan kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan, dan kesehatan yang menjadi dasar bagi kelangsungan hidup mereka.⁷ Pada akhirnya, Perbincangan mengenai kesejahteraan sosial akan mengerucut pada dua poin utama, yaitu (1) apa yang didapatkan individu dari masyarakatnya,

⁵ Anis Ni'am Imana, "Implementasi Maqashid Syari'ah Sebagai Model Kebijakan Kesejahteraan Masyarakat Pemerintah Kota Malang Periode 2011- 2016", *Al-Intaj* 5, no.2 (2019): 210.

⁶ E. Robert Goodin, *The Real Worlds of Welfare Capitalism*, dalam: H. Satria Azizy, *Mendudukkan Kembali Makna Kesejahteraan Dalam Islam*, (Ponorogo: Centre for Islamic and Occidental Studies (CIOS), 2015), 2.

⁷ Chales Zhasstrow, *Introduction To Social Work And Social Welfare* (Belmont: Cengage Learning, 2010), 3.

dan (2) seberapa jauh kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi.⁸

Hingga saat ini, dikenal tiga bentuk model penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yaitu *residual welfare state* yang memberikan pemerintah lebih sedikit kesempatan dalam intervensi publik sehingga sangat membuka pintu untuk swastanisasi, model institusional/ *universalist welfare state* yang menekankan negara untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal dan komprehensif, dan *social insurance welfare* yang berupaya menempatkan *social welfare* (campuran negara dalam urusan kesejahteraan sosial) sebagai alat untuk meningkatkan produktifitas kelompok masyarakat penerima layanan kesejahteraan sosial dalam jangka panjang. Implementasi konsep ini dengan integrasi fungsi pemerintah - dunia usaha - buruh.⁹

Dalam pandangan Islam, 'sejahtera' bukan berarti 'yang kaya' namun 'yang ideal' yaitu keadaan dimana terjadi keseimbangan antara keadaan material dan spiritual yang diperoleh dari sumber-sumber daya yang ada.¹⁰ Semua hal yang diusahakan manusia, harus bertujuan untuk pemenuhan dua kebutuhan sentral itu agar terjadi keteraturan kehidupan personal sampai kepentingan lebih luas dalam bentuk kenegaraan.

B. Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata "*effektive*" yang artinya tepat. Efektif adalah suatu keadaan dimana

⁸ E. Robert Goodin, *The Real Worlds of Welfare Capitalism*, dalam: H. Satria Azizy, *Mendudukan Kembali Makna Kesejahteraan Dalam Islam*, (Ponorogo: Centre for Islamic and Occidental Studies (CIOS), 2015), 2.

⁹ Darmawan Tribowo dan Sugeng Bahagijo, *Mimpi Negara Kesejahteraan* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006), 29.

¹⁰ John J. Donohue & Esposito, *John. L. Islam Pembaharuan: Ensiklopedi Masalah-Masalah*, Cet. II, Diterjemahkan Dari *Islam In Transition: Muslim Perspective*, Oleh Machnun Husein, Yogyakarta, (Jakarta: Cv. Rajawali, 1989), 418.

keputusan yang diambil sesuai dan tepat dengan tujuan yang diinginkan.¹¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektivitas berasal dari kata kerja efektif yaitu, terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Miller (2005: 138) bahwa efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuan.¹²

Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif, apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 mengenai hubungan arti efektivitas di bawah ini.

Gambar 2.1 Hubungan Efektivitas

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Outcome}}{\text{Output}}$$

Sehubungan dengan hal di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, *proses* dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya mencapai tujuan dan target.

Konsep efektivitas kerja diartikan bahwa produk akhir suatu kegiatan telah mencapai tujuannya dengan baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja maupun batas waktu yang ditargetkan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan seefektif mungkin. Efektivitas kerja merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran dalam berbagai

¹¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015): 23.

¹² M. Alie Humaedi, dkk, *Etnografi Bencana Menakar Peran Para Pemimpin Lokal dalam Pengurangan Resiko Bencana*, (Yogyakarta: PT LKiS Printing Cemerlang, 2016): 41.

kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Siagian efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.¹³

2. Ukuran Efektivitas

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif.

Menurut pendapat Krech bahwa ukuran efektivitas itu sendiri yaitu:¹⁴

- a. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program, atau kegiatan.
- b. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
- c. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungan antara kondisi yang kondusif (*ranah/field*) dalam dunia di mana peran itu difungsionalkan, yang dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.

¹³ 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 9BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut", *Jurnal ISSN 2087-1511* 7 No. 1 (2016): 2-3.

¹⁴ M. Alie Humaedi, dkk, *Etografi Bencana Menakar Peran Para Pemimpin Lokal dalam Pengurangan Resiko Bencana*, (Yogyakarta: PT LKiS Printing Cemerlang, 2016): 43.

- d. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka ukuran efektivitas adalah suatu standar terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai.

3. Indikator Efektivitas

Terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut:¹⁵

- a. Reaksi (*reactions*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Dengan menggunakan *questioner*, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara). Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti :

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program.
- 2) Untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan.
- 3) Untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan. Para peserta juga bisa dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan guna mengetahui dampak pelatihan terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka.

¹⁵ Candra Alfi Adhif Muhammad dan Sulandari Susi, “Efektivitas Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”, *Jurnal Of Public Policy And Management Review* 6, no. 3 (2017): 5.

- b. Proses belajar (*learning*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan menggunakan tes tertulis, tes performansi, dan latihan-latihan simulasi.
- c. Perubahan perilaku (*behaviour*), berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
- d. Hasil (*organizational results*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.
- e. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pendidikan dalam Islam merupakan suatu kewajiban. Kewajiban tersebut secara tegas dinyatakan oleh Rasulullah dalam sebuah hadis:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ

Artinya: Menuntut ilmu adalah wajib atas setiap muslim laki-laki dan perempuan. (HR. Bukhari dan Muslim).

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. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).¹⁶

¹⁶ Sri Langgeng Ratnasari, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Perpustakaan Nasional: Qiara Media, 2019), 105.

Training atau pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (*training*) adalah salah satu metode pembelajaran yang bertujuan untuk merubah kinerja.¹⁷ Dalam suatu proses pelatihan yang ditingkatkan adalah kinerja atau perilaku nyata yang nampak, tidak pada bertambahnya pengetahuan atau wawasan namun benar-benar adanya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.

Pelatihan mengacu pada pembelajaran tertera dengan *procedural* dan rangkaian sistematis yang terdiri dari faktor penentu untuk mencapai tujuan peningkatan keterampilan dan pemberian informasi. Pelatihan keterampilan kerja didefinisikan dengan rangkaian proses kegiatan belajar mengajar secara terencana dan terprogram dan dilakukan sebagai upaya terhadap peningkatan kemampuan praktis untuk menghasilkan barang dan jasa yang bisa dilakukan secara formal maupun informal.¹⁸

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga sumber daya manusia non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut Undang – Undang No. 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 atau pekerjaan. Pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill*, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan

¹⁷ Miftahun Ni'mah Suseno, *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*, (Yogyakarta: Ash-Shaff, 2012),37.

¹⁸ Rahmi, V. A & Hidayati, R.A, Efektivitas Pelatihan Keterampilan Dalam Menumbuhkan Mnat Wirausaha Wanita Melalui Motivasi Diri Berwirausaha, *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* Vol 4. No. 1, (2019), 3.

bagi sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar sumber daya manusia semakin baik, sesuai dengan standar yang berlaku dalam organisasi atau bisnis tersebut.¹⁹

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Pelatihan dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu: pelatihan wacana (*knowledge based training*) adalah sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga. Pelatihan Keterampilan (*skill based training*) adalah sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara teknis (*hard skill*) maupun bersifat non teknis yang lebih bersifat pada pengembangan pribadi (*soft skill*).²⁰

2. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan adalah:²¹

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- c. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar – standar kinerja yang dapat diterima.
- d. Memenuhi kebutuhan – kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

¹⁹ Sarfilianty Anggiani, *Kewirausahaan Pola Pikir Pengetahuan Keterampilan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 191.

²⁰ Kurnia, T, K., Iskandar, A., & Hernawan, D, Efektifitas Program Pelatihan keterampilan Berbasis Masyarakat (KK Miskin) Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, *Jurnal Sosial Humaniora Vol.10 No.1*, (2019), 3.

²¹ Verra Nitta Turere, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, *Jurnal EMBA Vol.1 No.3*, (2013), 14.

- e. Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

3. Kriteria Pelatihan Yang Berhasil

Secara umum ada beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu.²²

a. Jumlah Peserta

Meskipun jumlah peserta belum tentu mengindikasikan efektivitas suatu pelatihan, tetapi paling tidak jumlah peserta yang hadir menunjukkan bahwa pelatihan memang telah didesain sesuai dengan kebutuhan.

b. Efisiensi

Efisiensi menunjuk pada seberapa besar usaha yang dilakukan dan waktu yang digunakan untuk mempelajari dan menyelesaikan sesuatu dalam pelatihan. Efisiensi sangat erat kaitannya dengan biaya, yakni semakin efisien metode suatu pelatihan maka akan semakin sedikit biaya yang harus dikeluarkan.

c. Jadwal

Keberhasilan pelatihan juga dapat dievaluasi dari seberapa tepat pelaksanaan pelatihan tersebut mengikuti jadwal yang telah dibuat. Semakin banyak jadwal yang dilanggar maka akan semakin mengganggu program pelatihan yang telah disusun sehingga kemungkinan untuk mencapai tujuan pelatihan akan semakin kecil.

d. Suasana Kondusif

Dalam perusahaan yang memiliki karyawan yang banyak atau jaringan yang luas maka peserta pelatihan bisa saja berasal dari berbagai divisi / wilayah, kantor cabang, bahkan mungkin antar negara. Dalam hal ini, sebuah pelatihan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif sehingga para

²² Sri Langgeng Ratnasari, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Perpustakaan Nasional: Qiara Media, 2019), 122-124.

peserta mau berbaur dan berbagi pengalaman dengan rekan – rekan baru mereka.

e. Reaksi Peserta

Dalam suatu pelatihan, jika para peserta bereaksi negatif terhadap pelatihan, akan kecil kemungkinan bagi mereka untuk menyerap materi pelatihan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari – hari. Akibatnya mereka cenderung memberikan laproan yang negatif terhadap pelatihan dan akhirnya akan membuat pelatihan tersebut kehilangan peserta atau kurang diminati.

f. Pembelajaran

Pelatihan yang dianggap berhasil adalah pelatihan yang dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan atau perubahan sikap dan perilaku para peserta. Oleh karena itu, dalam pelatihan seringkali dilakukan tes berupa *pretest* dan *post-test* yang berguna untuk melihat sejauh mana terjadinya perubahan pengetahuan keterampilan, sikap, dan perilaku para peserta pelatihan.

g. Perubahan Perilaku

Apa yang telah dipelajari oleh peserta dalam suatu pelatihan tentu diharapkan dapat direfleksikan dalam bentuk sikap dan perilaku. Perubahan sikap dan perilaku ini dapat diukur dengan melakukan observasi, kuesioner dan tes.

h. Perubahan Kinerja

Jika peserta pelatihan telah berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

4. Evaluasi Peserta Pelatihan

Evaluasi peserta pelatihan adalah evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui dan mencari informasi mengenai ketercapaian program pelatihan dilihat dari peningkatan kemampuan atau kompetensi peserta.²³ Bagi

²³ Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019), 276.

peserta *training*, evaluasi *training* dapat memberikan *feedback* berupa seberapa signifikannya *training* tersebut mempunyai *impact* bagi pekerjaannya, perubahan bagi dirinya, kecocokan program dan manfaat-manfaat lainnya. Hal ini adalah daftar berbagai aspek pelatihan yang dimasukkan ke dalam evaluasi peserta yaitu:²⁴

- a. Apakah tujuan pelatihan, sasaran pembelajaran, dsb, sudah terpenuhi.
- b. Pertanyaan khusus tentang kaitan dari masing-masing sesi; apakah informasi yang disampaikan sudah sesuai dan memadai; apakah penyampaian diberikan dengan cara menarik.
- c. Bagaimana para peserta menerima dan mengambil manfaat dari setiap tugas pelatihan yang diberikan.
- d. Apakah ada yang hilang dari pelatihan tersebut.
- e. Kualitas dan hubungan *hand-out*.
- f. Kenyamanan tempat pelatihan.
- g. Ruang yang diberikan dari tempat pelatihan.
- h. Suhu dan sirkulasi udara dalam tempat pelatihan
- i. Saran-saran umum tentang tempat pelatihan (kondusif untuk pelatihan, suasana yang tenang, dsb)
- j. Kualitas konsumsi: tepat waktu, memadai sesuai dengan harganya.
- k. Apabila para peserta memiliki ketentuan-ketentuan pelatihan lanjutan.

5. Pelatihan dalam Perspektif Islam

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

²⁴ Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019), 278.

melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.²⁵

Dalam surat Al-Alaq ayat 1–5, di samping sebagai ayat pertama juga sebagai penobatan Nabi Muhammad SAW sebagai Rasulullah atau utusan Allah kepada seluruh umat manusia untuk menyampaikan risalah-Nya.

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي
عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”. (Q.S Al’Alaq: 1 – 5).²⁶

Surat Al-Alaq ayat 1–5, menerangkan bahwa Allah menciptakan manusia dari benda yang hina dan memuliakannya dengan mengajar membaca, menulis dan memberinya pengetahuan. Dengan kata lain, bahwa manusia mulia di hadapan Allah apabila memiliki pengetahuan, dan pengetahuan bisa dimiliki dengan jalan belajar.

D. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan. Salah satunya adalah menyelenggarakan pelatihan di berbagai balai latihan kerja. Balai latihan kerja tersebut mempunyai tugas pokok melatih sejumlah masyarakat sehingga memiliki keterampilan teknis yang benar-benar siap pakai.

²⁵ Damingun, Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam, *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10* No. 1, (2016), 75.

²⁶ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 1079.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 dijelaskan bahwa:

“Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat 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”²⁷.

2. Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.07/MEN/IV/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Balai Besar Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri. Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK mempunyai fungsi sebagai berikut:²⁸

- a. Penyusun rencana, program dan anggaran di bidang pelatihan kerja industri.
- b. Pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi di bidang pelatihan kerja industri.
- c. Pelayanan konsultasi, promosi dan pemasaran di bidang pelatihan kerja industri.
- d. Koordinasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.

²⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 7 Tahun 2012 Tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta.

²⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 7 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- e. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri.
- f. Pelaksanaan usuan tata usaha dan rumah tangga Balai Besar.

3. Tujuan dari BLK

- a. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
- b. Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- c. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
- d. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- e. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

E. Kesejahteraan Masyarakat

1. Definisi Kesejahteraan Masyarakat

Dalam kamus bahasa Indonesia kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya aman, sentosa, makmur dan selamat, atau dapat diartikan sebagai kata atau ungkapan yang menunjuk kepada keadaan yang baik, atau suatu kondisi dimana orang-orang yang terlibat di dalamnya berada dalam keadaan sehat, damai dan makmur.²⁹

Kesejahteraan adalah kondisi dimana masyarakat mampu memenuhi kebutuhan pokok, baik makanan, tempat tinggal, pakaian, air minum yang bersih, pendidikan dan pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga terbebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman tentram baik lahir maupun batin.³⁰

Kesejahteraan menurut para ahli ekonomi sebagai indikasi dari pendapatan individu (*flow of income*) dan daya beli (*purchasing of power*) masyarakat.³¹ Berdasarkan

²⁹ Amirus Sodik, "Konsep Kesejahteraan Dalam Islam," *Equilibrium* 3, no. 2 (2016): 380–405.

³⁰ Rosni Rosni, "Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan Di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara," *Jurnal Geografi* 9, no. 1 (2017): 53.

³¹ Keluarga Di and Jawa Tengah, "Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Sedangkan penyelenggaraan kesejahteraan sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan social guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, sosial dan perlindungan sosial.³²

2. Indikator Kesejahteraan Masyarakat

Pengukuran kesejahteraan sering menggunakan pembagian kesejahteraan ke dalam dua bagian yaitu kesejahteraan subjektif dan objektif. Pengukuran kesejahteraan bersifat subjektif yaitu berkaitan dengan aspek psikologis yang di ukur dengan kebahagiaan dan kepuasan sedangkan mengukur kesejahteraan bersifat objektif menggunakan patokan yang relatif baku, seperti menggunakan pendapatan perkapita dengan mengasumsikan terdapat tingkat kebutuhan fisik untuk semua orang hidup dengan layak.

Dalam mengukur kondisi kesejahteraan sosial masyarakat para ilmuwan menggunakan berbagai macam indikator. Badan Pusat Statistik mengukur kesejahteraan masyarakat melalui delapan bidang yaitu kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf dan pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, kemiskinan dan sosial lainnya.

Dalam penelitiannya Sugiharto menjelaskan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keajahteraan menurut BPS ada delapan yaitu pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan anggota keluarga, kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan,

Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009,” *Economics Development Analysis Journal* 1, no. 2 (2012):

³² Undang – Undang No. 11 tahun Tentang Kesejahteraan Sosial.

kemudahan memasukkan anak ke jenjang pendidikan, dan kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi.

Selain itu, Sunarti menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur kesejahteraan masyarakat adalah: *Satu*, Kependudukan, yang meliputi jumlah dan laju pertumbuhan penduduk, sebaran dan kepadatan penduduk, fertilitas dan migrasi. *Dua*, Kesehatan, meliputi derajat kesehatan masyarakat (angka kematian bayi, angka harapan hidup, angka kesakitan), ketersediaan fasilitas kesehatan, serta status kesehatan ibu dan balita. *Tiga*, Pendidikan meliputi kemampuan baca tulis, tingkat partisipasi sekolah, dan fasilitas pendidikan. *Empat*, Ketenagakerjaan meliputi tingkat partisipasi angkatan kerja dan kesempatan kerja, lapangan pekerjaan dan status pekerjaan, jam kerja serta pekerjaan anak. *Lima*, Taraf dan pola konsumsi meliputi distribusi pendapatan dan pengeluaran rumah tangga (makanan dan non makanan). *Enam*, Perumahan dan Lingkungan meliputi kualitas rumah tinggal, fasilitas lingkungan perumahan dan kebersihan lingkungan. *Tujuh*, Sosial budaya meliputi akses pada informasi dan hiburan serta kegiatan sosial lainnya.³³

Dalam Al-Qur'an surat Quraisy ayat 3 - 4 menjelaskan bahwa indikator kesejahteraan ada tiga, yaitu menyembah Tuhan (pemilik) ka'bah, menghilangkan lapar dan menghilangkan rasa takut.

3. Konsep Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam

Dalam pandangan ekonomi islam kesejahteraan didasarkan atas keseluruhan ajaran islam tentang kehidupan. Konsep ini sangat berbeda dengan konsep kesejahteraan dalam ekonomi konvensional, sebab ia adalah konsep yang holistik. Kesejahteraan dalam ekonomi islam meliputi:³⁴

³³ E Sunarti, "Indikator Keluarga Sejahtera: Sejarah Pengembangan, Evaluasi, Dan Keberlanjutannya," (Institut Pertanian Bogor: Fakultas Ekologi Manusia, 2006): 116.

³⁴ M.D Pusparini, "Konsep Kesejahteraan Dalam Ekonomi Islam," *Islamic Economics Journal* 1, no. 1 (2015): 49-50.

Artinya: “Dan kepada Tsamud (Kami utus) saudara mereka Shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)". (QS. Hud: 61)³⁷

Allah telah membantu manusia dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan menurunkan syariat yang dinekal sebagai *maqashid al-syariah*. Secara terminologis, *maqashid al-syariah* berarti suatu kandungan nilai yang menjadi tujuan pemberlakuan suatu hukum. *Maqashid al-syariah* adalah tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari penetapan suatu hukum yang diturunkan oleh Allah SWT kepada makhluk mukalaf. Tujuan yang dimaksud dalam pengertian tersebut adalah kemaslahatan umat manusia. Kemaslahatan manusia diwujudkan dengan memelihara lima kebutuhan pokok antara lain agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Hal tersebut merujuk pada ungkapan Imam Syatibi, “Hukum-hukum disyariatkan demi kemaslahatan para hamba.” Sesungguhnya apabila Allah SWT mensyariatkan hukum, sebenarnya bertujuan memelihara kemaslahatan manusia dengan membuka ruang-ruang manfaat dan mengangkat kemudharatan. Simak firman Allah SWT dalam ayat berikut.

شَهْرَ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَاتٍ مِّنَ الْهُدَىٰ وَالْفُرْقَانِ
فَمَن شَهِدَ مِنْكُمُ الشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ
أُخْرٍ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عِ
مَّا هَدَيْتُمْ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “(Beberapa hari yang ditentukan itu ialah) bulan Ramadhan, bulan yang di dalamnya diturunkan (permulaan) Al Quran sebagai petunjuk bagi manusia dan penjelasan-penjelasan mengenai

³⁷ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 95.

petunjuk itu dan pembeda (antara yang hak dan yang bathil). Karena itu, barangsiapa di antara kamu hadir (di negeri tempat tinggalnya) di bulan itu, maka hendaklah ia berpuasa pada bulan itu, dan barangsiapa sakit atau dalam perjalanan (lalu ia berbuka), maka (wajiblah baginya berpuasa), sebanyak hari yang ditinggalkannya itu, pada hari-hari yang lain. Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu. Dan hendaklah kamu mencukupkan bilangannya dan hendaklah kamu mengagungkan Allah atas petunjuk-Nya yang diberikan kepadamu, supaya kamu bersyukur.” (QS. Al-Baqarah: 185)³⁸

Simak pula firman Allah SWT yang menjelaskan tentang hikmah pengutusan Rasulullah SAW dalam ayat berikut.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.” (QS. Al-Anbiya’: 107)³⁹

Kata “rahmat” berarti kenaikan, kemaslahatan dan keharmonian. Allah menciptakan alam dan isinya untuk kepentingan dan kemudahan bagi setiap makhluk yang ada di bumi, termasuk manusia, begitu juga dengan hukum hakam syariah. *Maqashid al-syariah* juga dapat dijejaki dalam setiap ayat-ayat Al-Qur’an. Dalam ayat-ayat Al-Qur’an, setiap perintah yang Allah berikan pasti merupakan suatu kebaikan bagi umatnya.⁴⁰

Begitu pula dengan Al Imam al-Syathibi yang mengeluarkan pendapat bahwa tujuan terbagi menjadi dua,

³⁸ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 9.

³⁹ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 53.

⁴⁰ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Marketing Management* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 30.

yaitu maksud Tuhan membuat syariah dan maksud dari mukallaf yang berarti manusia dianjurkan hidup dalam kemaslahatan di dunia maupun di akhirat.⁴¹

Dalam bahasa Arab, *maqashid* merupakan kata yang menunjukkan banyak (*jama'*) yang berasal dari kata *qasd* dengan mufradnya yaitu *maqshad* berarti tujuan atau target. Sementara itu, makna *syariah* yang dijelaskan dalam kitab *Al-Madkhol Lidirosati As-Syari'ah Al-Islamiyah* karangan Latif Hidayatullah adalah hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT kepada hamba-Nya melalui para nabi dan rasul, baik dalam lingkup akidah, ibadah, muamalah, akhlak, dan tatanan kehidupan. Hukum-hukum tersebut bertujuan untuk kesejahteraan umat manusia di dunia dan di akhirat.

Berdasarkan pengertian tersebut, jelas bahwa tujuan syariat Islam pada intinya menginginkan kemudahan, bukan kesulitan dan kesukaran, serta menghendaki kehidupan yang seimbang dan sejahtera. Hal tersebut dipertegas dengan firman Allah SWT dalam ayat berikut.

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا

Artinya: “Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah.” (QS. An-Nisa’: 28)⁴²

Berdasarkan beberapa definisi dan pendapat para ulama tersebut, dapat disimpulkan bahwa *maqashid al-syariah* adalah segenap tujuan dari hukum-hukum yang disyariatkan Allah SWT terhadap hamba-Nya yang tidak lain untuk sebuah kemaslahatan.

Selain itu, beberapa ulama juga membagi *maqashid al-syariah* dalam beberapa bagian sebagai berikut: Imam Syatibi membagi *maqashid* menjadi tiga

⁴¹ Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah, “Kesejahteraan dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 12 (2019): 2503-2504.

⁴² Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 18.

bagian, yaitu *dharuriyat*, *hajiyat*, dan *tahsinat*. *Dharuriyat* berarti harus ada demi kemaslahatan hamba, jika tidak ada maka akan menimbulkan kerusakan, misalnya rukun Islam. *Hajiyat* berarti sesuatu yang dibutuhkan untuk menghilangkan kesempitan, misalnya keringanan (*rukhsah*) tidak berpuasa bagi orang sakit. *Tahsinat* berarti sesuatu yang diambil untuk kebaikan kehidupan dan menghindarkan keburukan, misalnya akhlak yang mulia, menghilangkan najis, dan menutup aurat.⁴³

2. Unsur *Maqashid Syariah*

Imam al-Ghazali menuliskan bahwa kebutuhan utama manusia mencakup tiga hal penting, yaitu *dharury*, *hajy* dan *tahsiny*. Yang pertama adalah pemenuhan kebutuhan pokok yang mencakup lima hal penting, *hifdz ad-din* (memelihara agama), *hifdz annafs* (memelihara jiwa), *hifdz al-aql* (memelihara akal), *hifdz al-mal* (memelihara harta), *Hifdz an-nasl* (memelihara keturunan). Mengelaborasi konsep tersebut berbagai bentuk penyerangan, bukan alat untuk bertahan. Secara mendalam ia menulis sebagai berikut :⁴⁴

- a. *Hifdz ad-din* (memelihara agama) menjadi *haq attadayyun* (hak beragama) yaitu hak untuk beribadah dan menjalankan ajaran-ajaran agama. Hak ini bukan hanya sekedar menjaga kesucian agama, namun juga membangun sarana ibadah dan menciptakan pola relasi yang sehat dalam menjalankan agama, baik antarsesama agama maupun dengan orang beda agama. Dengan demikian secara tidak langsung hak ini digunakan untuk mencipta situasi kondusif untuk mengejewantahkan keberaagamaan seseorang.
- b. *Hifdz an-nafs* (menjaga jiwa) menjadi *haq alhayat* (hak hidup). Hak ini bukan hanya sekedar sebagai alat untuk pembelaan diri. Hak ini seharusnya diarahkan untuk

⁴³ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Marketing Management* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 31.

⁴⁴ Ridwan Jamal, "Maqashid Al-Syari'ah dan Relevansinya dalam Konteks Kekinian", *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 2 No. 1 (2017): 8-9.

- mencipta kualitas kehidupan yang lebih baik bagi diri dan masyarakat. Hak hidup harus diorientasikan pada perbaikan kualitas kehidupan manusia seutuhnya, bukan secara parsial.
- c. *Hifdz al-aql* (memelihara akal), yaitu *haq al-ta'lim* (hak mendapatkan pendidikan). Menghargai akal bukan berarti hanya sekedar menjaga kemampuan akal untuk tidak gila ataupun mabuk. Orientasi penjagaan akal adalah pemenuhan hak intelektual bagi setiap individu yang ada dalam masyarakat. Termasuk dalam hal ini adalah terjadinya pencurian terhadap hak cipta, karya dan kreasi seseorang. Penjagaan terhadap hal tersebut adalah masuk dalam kategori penjagaan terhadap akal, jaminan keamanan untuk karya intelektual.
 - d. *Hifdz al-mal* (memelihara harta), yaitu *haq al-amal* (hak bekerja). Hal ini tidak hanya diterjemahkan sebagai upaya untuk menjaga harta dari gangguan orang lain. Hak ini juga dapat diartikan sebagai hak seseorang untuk mendapatkan harta dengan cara yang halal, bekerja. Dalam arti luas, hak ini memberikan wewenang seseorang untuk membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain. Dengan demikian, semua orang dapat mencicip hak harta dalam kehidupannya untuk mendapatkan kualitas hidup yang sejahtera.
 - e. *Hifdz an-nasl* (memelihara keturunan) menjadi *haq al-intirom al-insani* (hak atas kehormatan manusia). Bukan hanya sekedar upaya untuk menjaga kehormatan diri dan keluarga dari tuduhan dan fitnah orang lain. Pelestarian adapt dan budaya adalah bagian terpenting dalam menjaga kehormatan dan martabat masyarakat. Dalam konteks yang lebih luas, menjaga martabat dan kehormatan bangsa adalah termasuk dalam pembicaraan hak menjaga kehormatan.

3. Stratifikasi *Maqashid Syariah* dan Penerapannya

Bagian ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembahasan sebelumnya. Pada bahasan ini akan lebih menekankan kepada penerapan *maqashid syariah* dalam segala tingkatannya. Masalah Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam dan ditetapkan

berdasarkan *nash-nash* agama merupakan maslahat hakiki. Maslahat ini mengacu kepada lima pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah *maqashid syariah*.⁴⁵

a. *Hifdz Ad-Din* (Memelihara Agama)

Syari'at Islam diturunkan dalam rangka memelihara *maqashid syariah/kulliyatul syariah*. Agama merupakan tingkatan yang paling penting dari *maqashid* tersebut, karena agama merupakan ruhnya, yang lain hanyalah cabangnya. Cabang tidak akan dapat berdiri, kecuali dengan memelihara agama.

Ada tiga pokok penting yang berkaitan dengan pemeliharaan agama ini, pertama, bahwa agama merupakan fitrah, maka manusia mesti beragama baik agamanya itu benar atau salah, jika ia keluar dari fitrahnya itu, maka akan terjadi keganjilan dan penyimpangan, tetapi yang dimaksud agama disini adalah agama yang benar. Kedua, menyangkut media pemeliharaan agama. Memelihara agama merupakan *maqashid* yang paling penting dan tidak mungkin maksud yang agung ini tersia-siakan, putar balik dan berubah, karena jika ia demikian, maka tersia-siakan pula maksud yang lain. Hal ini sama dengan ibarat masyarakat yang tidak memiliki pemimpin.

Pemeliharaan agama dalam penerapannya terhadap *dharuriyyat* dapat dicontohkan dalam beberapa kasus berikut ini: diperintahkannya manusia oleh Allah SWT untuk mengerjakan shalat dan menunaikan zakat dan berbagai perintah agama lainnya yang bertujuan untuk kemaslahatan. Begitu juga sebaliknya yang berkaitan dengan pencegahan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan ketiadaannya, seperti perintah melakukan jihad, dan penetapan hukuman bagi orang murtad, karena hal ini akan dapat mendarang

⁴⁵ Ismardi Ilyas, "Stratifikasi Maqashid Al-Syari'ah terhadap Kemaslahatan dan Penerapannya", *Hukum Islam*, Vol. XIV No. 1 (2014): 17-19.

kemafsadatan terhadap eksistensi agama (*dar'ul mafasid*).

Agama Islam menjaga hak dan kebebasan, kebebasan yang pertama adalah kebebasan berkeyakinan dan beribadah. Setiap orang berhak menentukan keyakinannya dan tidak boleh dipaksa masuk ke agama lain juga tidak boleh ditekan untuk masuk ke agama Islam.⁴⁶ Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam Al Quran surat Al- Baqarah ayat 256 :

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِنْ بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.”⁴⁷

b. *Hifdz Annafs* (Memelihara Jiwa)

Syari'at Islam sangat mementingkan memelihara jiwa, maka diantara hukum menetapkan itu sebagai kemaslahatan yang penting dan menolak hal yang mafsadat, sebab jika nyawa tersia-siakan lenyaplah sang mukallaf, dan pada gilirannya lenyaplah akan membawa kepada hilangnya agama. Yang dimaksud dengan jiwa disini adalah jiwa yang terpelihara , adapun jiwa yang lain seperti nyawa orang yang diperangi, maka ia bukanlah jiwa yang dipelihara oleh syari'at, karena ia adalah musuh dari Islam.

⁴⁶ Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah, “Kesejahteraan dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 12 (2019): 2503.

⁴⁷ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 94.

Para ulama sepakat mengatakan bahwa tujuan syari'at diturunkan Allah untuk memelihara jiwa manusia. Mereka memberikan contoh terhadap aturan-aturan syari'at yang diturunkan Allah berkenaan dengan hal dimaksud, yaitu: dilarangnya membunuh tanpa alasan yang dibenarkan syari'at, diwajibkannya hukuman *qishas* dengan hukuman yang setimpal, dilarang bunuh diri, tidak bolehnya membunuh anak karena takut miskin dan banyak lagi yang lainnya. Semuanya itu adalah dalam rangka memelihara jiwa dan menjamin keberlangsungan hidup manusia dan hal itu berkaitan dengan *masalah dharuriyat*.

Syariat Islam menjaga jiwa dengan pemeliharaan yang tak terbatas agar terhindar dari tindakan yang merusak misalnya pembunuhan dan penganiayaan. Disyariatkannya hukum-hukum adalah untuk kemaslahatan jiwa serta dan menolak hal-hal yang dapat merusak jiwa. Jiwa yang dijaga oleh syariat adalah jiwa yang dipelihara karena sebab Islam, *jizyah* (perjanjian) keamanan. Sedangkan seperti ahlu al-harbi (orang yang memerangi/berperang melawan Islam) tidak termasuk dalam penjagaan ini.⁴⁸

c. *Hifdz Al-Aql* (Memelihara Akal)

Maksud memelihara akal adalah menjaga agar akal tidak rusak, yang mengakibatkan si mukallaf tidak bermamfaat dalam masyarakat, bahkan menjadi sumber malapetaka/persoalan. Imam Syatibi memberikan contoh terhadap pemeliharaan akal dengan dilarangnya menusia meminum khamar. Sebab *khamar* dapat merusak akal, dan pada gilirannya dapat merusak yang lainnya, termasuk merusak agama. Dapat diyakini orang yang rusak akalnya terbuka lebar peluang untuk berbuat kejahatan dan merusak semua strata kemaslahatan yang ada, baik *dharuri*, *hajji*, *tahsini* maupun *mukammilat*. Untuk terpeliharanya akal dari kerusakan, maka dapat

⁴⁸ Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah, "Kesejahteraan dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 12 (2019): 2503.

dilakukan dengan menjamin kebebasan berfikir, belajar, dan sebagainya.

Anjuran untuk memelihara akal dapat dilakukan dengan menuntut ilmu pengetahuan. Jika tidak dilakukan tidak akan mengancam jiwa tapi akan mempersulit manusia dalam hal pengembangan diri.⁴⁹

d. *Hifdz Al-Mal* (Memelihara Harta)

Pemeliharaan terhadap harta dilakukan dengan mencegah perbuatan yang menodai harta, seperti pencurian, perampokan dan banyak lagi kejahatan terhadap harta lainnya. Dan harus pula dipelihara dengan jalan menyalurkannya secara benar dan baik. Untuk kesinambungan harta tersebut, maka diperintahkan manusia untuk berusaha dan bekerja sesuai dengan daya yang mereka miliki.

Harta merupakan salah satu kebutuhan inti bagi umat manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan manusia tidak bisa terlepas dari penggunaan harta tersebut. Manusia berusaha mencari harta demi menjaga eksistensi hidupnya dan juga menjadi salah satu upaya untuk menambah ketaqwaan kepada Allah SWT. Tetapi adapun ketentuan dalam hal memperoleh harta tersebut, pertama, harta yang diperoleh harus didapatkan dengan cara yang halal, kedua, harta tersebut digunakan semata-mata hanya untuk berbuat kebaikan, ketiga, dari harta yang diperoleh tadi seseorang tersebut juga harus mengamalkan harta tersebut.⁵⁰

e. *Hifdz an-nasl* (memelihara keturunan)

Abdul Wahhab Khallaf menyatakan bahwa memelihara keturunan merupakan kebutuhan asasi

⁴⁹ Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah, “Kesejahteraan dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 12 (2019): 2504.

⁵⁰ Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah, “Kesejahteraan dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 12 (2019): 2504.

untuk kemaslahatan manusia. Memelihara keturunan merupakan bentuk pemeliharaan terhadap kelestarian manusia dan membina mental generasi agar terjalin rasa persahabatan dan persatuan di antara manusia. Untuk mewujudkan maksud itu, diperlukan lembaga perkawinan yang diatur dengan baik, serta mencegah terjadinya perbuatan yang merusak diri dan keturunan, seperti zina dan sebagainya.

Perlindungan Islam dalam memelihara keturunannya dapat terlihat dengan disyariatkannya pernikahan dan mengharamkan zina. Selanjutnya ditetapkan cara perkawinan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Selain itu juga ditetapkannya orang yang dilarang atau tidak boleh dikawini. Hal tersebut bertujuan agar perkawinan sah dan keturunan yang dihasilkan dari perkawinan tersebut sah berasal dari keturunan ayahnya.⁵¹

G. Penelitian Terdahulu

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

1. Kurnia, dkk, “Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan Berbasis Masyarakat (KK Miskin) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi”.⁵²

Hasil penelitian diatas menunjukkan efektivitas pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan berbasis masyarakat (KK Miskin) berdasarkan tahap pra pelatihan, pelatihan, monitoring dan evaluasi. Keterkaitan antara pelatihan keterampilan dengan pekerjaan saat ini. Berdasarkan penelitian tersebut kesimpulanya adalah kegiatan pelatihan keterampilan berbasis masyarakat (KK

⁵¹ Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah, “Kesejahteraan dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 12 (2019): 2504.

⁵² Kurnia, T, K., Iskandar, A., & Hernawan, D, Efektifitas Program Pelatihan keterampilan Berbasis Masyarakat (KK Miskin) Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, *Jurnal Sosial Humaniora Vol 10 No. 1*, (2019), 1.

Miskin) oleh Disnakertrans cukup efektif. Hal ini karena pada tahap pra penelitian dan tahap penelitian sudah efektif. Sedangkan pada tahap monitoring cukup efektif dan terakhir tahap evaluasi belum efektif.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, dkk dengan peneliti yaitu berfokus pada Efektivitas Pelatihan Keterampilan Berbasis Masyarakat. Selain itu persamaan penelitian ini dengan penelitian Kurnia, dkk adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan Perbedaan dalam penelitian Kurnia, dkk dengan penelitian yang saat ini peneliti teliti adalah efektivitas pasca pelatihan keterampilan (*training skill*). Subyek penelitian ini yaitu alumni balai pelantihan keterampilan sebagai informannya.

2. Turere (2013), “Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey”.⁵³

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi atau proporsi sumbangan yang cukup besar terhadap variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan, disamping variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Terdapat hubungan yang sangat erat antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pegawai.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan yaitu fokus penelitiannya sama-sama membahas tentang pelatihan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Turere adalah jika peneliti menggunakan

⁵³ Verra Nitta Turere, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, *Jurnal EMBA Vol 1* No. 3 (2013), 10.

metode kualitatif sedangkan metode yang digunakan Turere menggunakan metode kuantitatif yaitu metode analisis regresi linear berganda. Dan perbedaan lainnya terletak pada dampak setelah pelatihan. Pada penelitian terdahulu menekankan pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih pada menekankan peningkatan ekonomi masyarakat.

3. Ambari, dkk (2019), “Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus di Kabupaten Solok”⁵⁴

Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi siswa mengacu pada kurikulum berbasis kompetensi (CBT), proses pelaksanaan pelatihan dimulai dari rekrutmen siswa sampai pada tahap pembelajaran telah dilaksanakan cukup efektif dan efisien, serta menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan ketentuan juklat dan juknis kegiatan pelatihan. Dampak dari Balai Latihan Kerja meningkatkan kompeten siswa sangat positif, terdapat perubahan kompetensi siswa setelah dilatih BLK, dan dalam memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja belum maksimal, data siswa yang bekerja setelah dilatih BLK yang sesuai dengan kejuruan yang dilatih hanya 24%, serta tenaga kerja yang bekerja mandiri hanya 10,6% yang berwirausaha, hal tersebut menunjukkan belum optimalnya peran tersebut.

Pesamaan dari penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan yaitu lokusnya sama-sama di Balai Latihan Kerja. Perbedaan yang menjadi perbedaan dalam penelitian Ambari, dkk dengan penelitian yang saat ini peneliti teliti adalah pada metode penelitian yang digunakan. Jika penelitian yang dilakukan oleh Ambari, dkk menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*). Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. Muhammad Adhif Alfi Candra dan Susi Sulandari (2017), “Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan

⁵⁴ Habibur Rahman Al Ambari, Rahmat Syahni & Erwin, Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Kabupaten Solok, *Jispo Vol 9 No. 2* (2019), 123.

Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blera”.⁵⁵

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blera secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik dengan prosentase nilai positif dari setiap indikator yang menunjukkan hasil lebih tinggi dari pada nilai negatif. Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan hasil yang positif dengan kategori tingkat efektivitas program pelatihan tinggi sebesar 63.7 % atau 19 orang peserta pelatihan dari total 30 orang peserta pelatihan.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang efektivitas pelatihan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

5. Yahya Rosyidi (2016), “Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang”.⁵⁶

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa penyerapan alumni BLK sangat sesuai dengan penyerapan tenaga kerja dilihat dari jumlah tenaga kerja di sebuah perusahaan di Kabupaten Malang menurut sektornya. Selain itu, dilihat dari efektifitas pelaksanaannya, balai latihan kerja cukup efektif dalam membantu para peserta untuk mengembangkan kemampuan dan dalam mencari lapangan pekerjaan maupun membuka lapangan kerja

⁵⁵ Muhammad Adhif Alfi Candra dan Susi Sulandari, “Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blera”, *Jurnal Of Public Policy And Management Review Vol 6 No. 3 (2017): 7.*

⁵⁶ Yahya Rosyidi, “Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 5 No. 2 (2016): 1.*

sendiri. Namun, mengenai keterampilan, BLK Singosari cukup memberikan keterampilan yang mana bisa membantu pekerjaan sehari-hari alumni maupun bekal untuk membuka usaha mandiri. Mengenai kepuasan atasan di tempat kerja, dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh BLK bisa memberikan kepuasan hasil kerja yang lebih baik kepada atasan di tempat kerja.

Persamaan dari penelitian oleh Yahya Rosyidi dengan peneliti yaitu pada metode penelitian yang digunakan. Dalam penelitian Yahya Rosyidi dan peneliti sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas tentang efektivitas pelatihan. Perbedaan dalam penelitian Yahya Rosyidi dengan penelitian yang saat ini peneliti teliti adalah lokus penelitian. Dalam penelitiannya, Yahya Rosyidi mengambil Balai latihan Kerja (BLK) Singosari Kabupaten Malang sebagai lokusnya. Sedangkan peneliti mengambil UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus.

6. Fitroh Hanrahmawan, "Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)".⁵⁷

Hasil penelitian tersebut menunjukkan BLKI Makassar sangat mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun persentase penempatan lulusan pelatihan di BLKI Makassar terhadap lowongan kerja sesuai Informasi Pasar Kerja di Kota Makassar berkisar antara 10,30 persen sampai dengan 16,48 persen pada lima tahun terakhir. Selanjutnya informasi penempatan lulusan berdasarkan data seksi penyelenggara dan pemasaran BLKI Makassar yaitu pada tahun 2003 hanya 22,50 persen namun pada tahun 2008 justru naik secara signifikan sebesar 73,97 persen.

Persamaan dari penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti

⁵⁷ Fitoh Hanrahmawan, Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar), *Jurnal Administrasi Publik Vol 1. No 1*, (2010), 1.

adalah Fitoh Hanrahmawan membahas revitalisasi BLK dan manajemen pelatihan sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah efektivitas pasca *training skill* dalam meningkatkan ekonomi masyarakat.

7. 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”.⁵⁸

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 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.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang efektivitas pelatihan. Perbedaannya, pada penelitian yang dilakukan oleh Faisal Adam Yulian dan Gugun Geusan Akbar merupakan penelitian kuantitatif dan efektivitas pelatihan menjadi variabel terikat (Y). Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian kualitatif dan efektivitas pelatihan merupakan variabel utama pada penelitian tersebut.

8. Safri Miradj, Sumarno. “Pemberdayaan Masyarakat Miskin, melalui Proses Pendidikan Nonformal, Upaya

⁵⁸ 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 9BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut”, *Jurnal ISSN 2087-1511 Vol 7*, No. 1 (2016), 1.

Meningkatkan Kesejahteraan Sosial di Kabupaten Halmahera Barat”.⁵⁹

Penelitian tersebut menghasilkan proses pemberdayaan yang dilakukan lembaga pendidikan nonformal belum sesuai dengan harapan warga dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh warga. Hasil pelatihan pasca mengikuti proses pemberdayaan di lembaga nonformal belum membantu masyarakat miskin meningkatkan kehidupan mereka. Dan hubungan kerjasama antara PKBM, Orsos dan LPM hanya sebatas pemerintah daerah.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan fenomenologi. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu adalah obyek yang diteliti oleh peneliti yaitu Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus sedangkan penelitian terdahulu obyeknya di PKBM Mario Laha, Orsos Tunas Harapan, Orsos Melati, dan LPM Sonyinga Kabupaten Halmahera Barat.

H. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian. Peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara terperinci, tidak sekedar mendefinisikan variabel, namun juga menjelaskan keterkaitan diantara variabel. Dalam menguraikan kerangka pikirannya, peneliti tidak hanya fokus pada variabel penelitian, namun juga harus menggabungkan konsep penelitian dalam kerangka yang lebih luas lagi.⁶⁰

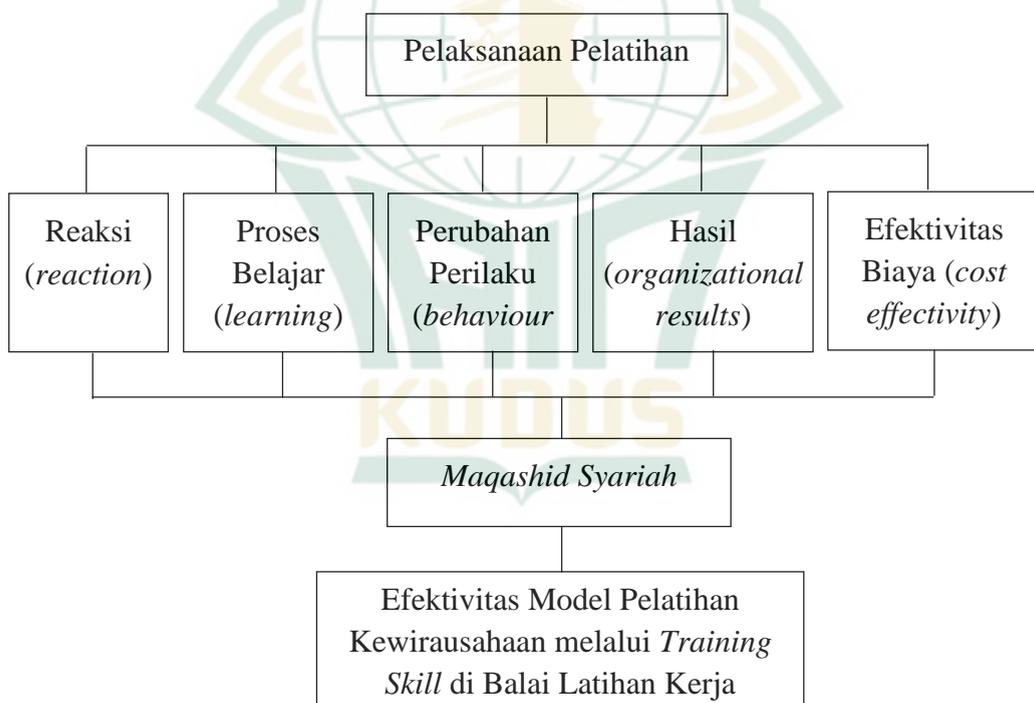
⁵⁹ Safri Miradj dan Sumarno, “Pemberdayaan Masyarakat Miskin, Melalui Proses Pendidikan Nonformal, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Di Kabupaten Halmahera Barat,” *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat* 1, no. 1 (2014): 101.

⁶⁰ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Disertasi dan karya Ilmiah Edisi I* (Jakarta: Kencana, 2012), 76.

Pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus merupakan salah satu upaya penanggulangan kemiskinan dan meningkatkan ekonomi masyarakat. Dimana kegiatan yang dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan keterampilan berupa pelatihan kewirausahaan.

Kegiatan pelatihan keterampilan ini ditujukan pada masyarakat yang memiliki keinginan untuk mendapatkan dan menambah keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Dimana hasil akhir dari pelatihan ini adalah dapat menciptakan peserta pelatihan yang terampil dan produktif sehingga dapat menambah penghasilan peserta pelatihan. Skema kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



Dari kerangka berfikir diatas dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat diperlukan peran serta UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus.

Sebagaimana yang termaktub dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagai wujud pelaksanaannya Balai Latihan Kerja (BLK) mengadakan program pelatihan keterampilan kewirausahaan, untuk itu perlu diadakannya penelitian tentang efektivitas model pelatihan kewirausahaan melalui *training skill* di balai latihan kerja dalam perspektif *maqashid syariah*.

I. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian berisi *statemen* (pernyataan) masalah yang akan dijawab melalui proses penelitian. Harus dibedakan antara kalimat pertanyaan dengan pernyataan rumusan masalah. Pernyataan pertanyaan penelitian harus didasarkan pada latar belakang munculnya masalah, hasil studi pendahuluan, serta dari kajian literatur yang mendukung. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana model pelaksanaan pelatihan keterampilan berwirausaha di Balai Latihan Kerja Kudus ditinjau dari *maqashid syariah* dan bagaimana efektivitas pasca *training skill* dalam menyejahterakan masyarakat Kudus ditinjau dari *maqashid syariah*.