

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN  
PRODUKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA  
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Study Pada UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar  
Lampung)

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan  
Bisnis Islam

Oleh

**TRY MULYANTO  
NPM. 1551010115**

**Jurusan : Ekonomi Syari'ah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN  
PRODUKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA  
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Study Pada UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar  
Lampung)

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis  
Islam

Oleh

**TRY MULYANTO  
NPM. 1551010115**

**Jurusan : Ekonomi Syari'ah**



**Pembimbing I : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.**

**Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

## ABSTRAK

Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Banyak penduduk usia kerja berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja, karena kurangnya pendidikan dan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. UPTD BPPD Bandar Lampung mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keterampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja. Diharapkan dengan adanya UPTD BPPD Bandar Lampung ini, akan meningkatkan kemampuan usaha atau keterampilan masyarakat atau peserta pelatihan.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) bagaimana implementasi program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung? (2) bagaimana implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuan usaha peserta pelatihan menurut perspektif ekonomi Islam? Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui implementasi program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung dan Untuk mengetahui bagaimana implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuan usaha peserta pelatihan menurut perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari lapangan (pelatihan wirausaha produktif di UPTD BPPD Bandar Lampung) dan data sekunder diperoleh dari lembaga atau instansi serta literatur-literatur yang mendukung penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu 20 orang dan sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan Implementasi program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung tahun 2019 berjalan dengan baik bahwa dari lima komponen-komponen pelatihan hanya tiga komponen pelatihan yang berjalan baik, dua komponen pelatihan yang lainnya belum berjalan dengan baik dikarenakan ada beberapa kendala yang dihadapi selama proses pelatihan. Menurut perspektif ekonomi Islam implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuan usaha peserta pelatihan berjalan efektif. Hal ini berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya pelatihan wirausaha baru produktif bisa menumbuhkan jiwa kewirausahaannya dan peserta pelatihan mengalami peningkatan kemampuan usaha atau keterampilan. Di UPTD BPPD Bandar Lampung juga menekankan kepada para peserta pelatihan untuk meneladani nilai-nilai dasar dalam ekonomi Islam yaitu keadilan, tanggung jawab atau amanah dan takaful (jaminan sosial).

Kata Kunci: Implementasi, Pelatihan Kerja, Kemampuan Usaha.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Try Mulyanto  
NPM : 1551010115  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas Dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Bandar Lampung, 05 Maret 2020  
Penulis

**Try Mulyanto**  
**NPM. 1551010115**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA  
PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DALAM  
MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA  
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDY  
PADA UPTD BALAI PENGEMBANGAN  
PRODUKTIVITAS DAERAH (BPPD) BANDAR  
LAMPUNG)

Nama : Try Mulyanto  
NPM : 1551010115  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.  
NIP. 19800801 200312 1 001

Pembimbing II,

Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy.  
NIP.

Ketua Jurusan,

Madnasir, S.E., M.Si.  
NIP. 19750424 200212 1 001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratminto Sukarame Bandar Lampung 35131, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDY PADA UPTD BALAI PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH (BPPD) BANDAR LAMPUNG)" disusun oleh **Try Mulyanto**, NPM. 1551010115, Jurusan Ekonomi Syari'ah, Telah diujikan dalam sidang Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis/05 Maret 2020.

TIM MUNAQASAH

Ketua : Madnasir, S.E., M.Si. (.....)

Sekretaris : Muhammad Fikri Nugraha Kholid, M.Pd. (.....)

Penguji 1 : Deki Fermansyah, S.E., M.Si. (.....)

Penguji 2 : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy. (.....)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.**  
NIP. 19800801 200312 1 001

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

(QS. Ar-Ra'd (13) : 11)



## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Sarto (Alm) dan Ibu Sri Timbul dan kedua kakak saya, Septiana Lestari dan Dwi Susanto yang saya hormati dan saya banggakan. Selalu menguatkanu sepenuh jiwa raga, merawat dan memotivasi saya dengan nasehat-nasehat yang luar biasa, yang senantiasa selalu memberi semangat serta mendo'akan saya agar selalu ada dalam jalan-Nya dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Bapak Ruslan Abdul Ghofur dan Ibu Okta Supriyaningsih yang seperti orang tua kedua bagi penulis yang juga turut mendo'akan penulis dalam menyelesaikan skripsinya. Semoga Allah senantiasa melimpahkan keberkahan, kemurahan rezeki dan kesehatan untuk kalian berdua. Aamiin.
3. Almamaterku tercinta tempat saya menimba ilmu yaitu UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya, maju dan berkualitas.



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama lengkap Try Mulyanto, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 04 Januari 1997. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sarto (Alm) dan Ibu Sri Timbul. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu SDN 1 Gedong Air selesai pada tahun 2009, lalu melanjutkan studi ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Wiyatama Bandar Lampung selesai pada tahun 2012, setelah itu melanjutkan studi ke jenjang sekolah menengah atas di SMA Perintis 1 Bandar Lampung selesai pada tahun 2015. Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Syari'ah. Program studi Ekonomi Syari'ah, di Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur SNMPTN pada tahun 2015.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa Allah curahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat serta semua pengikutnya yang taat menjalankan ajarannya.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa pertolongan Allah SWT yang diwujudkan melalui makhluk-Nya. Oleh karena itu, dengan tulus penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak seraya berdoa semoga Allah selalu memberikan yang terbaik bagi mereka semua.

Selama penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan selaku pembimbing I yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa dan senantiasa sabar telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
2. Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy. selaku pembimbing II yang senantiasa sabar telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.

3. Madnasir, S.E., M.Si. selaku ketua jurusan Ekonomi Syari'ah.
4. Kedua orang tuaku, kakak-kakakku dan semua keluarga yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan mendo'akan dengan tulus serta memberikan motivasi untuk kesuksesanku.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu serta motivasi yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung.
7. UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data-data penelitian serta memberikan penjelasan mengenai data-data tersebut.
8. Adikku Nurul Sekar Andini yang senantiasa selalu mendo'akan, memberi dukungan, semangat, motivasi dan bantuan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syari'ah angkatan 2015 khususnya kelas C dan teman-teman KKN 264 yang telah menjadi keluarga kedua bagi penulis.
10. Teman-teman UKM Pencak Silat UIN Raden Intan Lampung dan Mas MbK Warga Persaudaraan Setia Hati Terate Komisariat UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi keluarga kedua bagi penulis.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Tidak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan do'a, semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah SWT dan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda, Aamiin. Tak ada gading yang tak retak, selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir (skripsi) ini meskipun sudah diupayakan secara hati-hati, baik dalam menggunakan sumber referensi maupun penyajian dan sistematikanya, tentu masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis amat berharap semoga karya kecil ini dapat bermanfaat dan disempurnakan dimasa yang akan datang, demi dedikasi kita kepada ilmu pengetahuan. Semoga Allah selalu membimbing kita serta meridhoi amal kita. Aamiin.

Bandar Lampung, 05 Maret 2020  
Penulis,



**Try Mulyanto**  
**NPM. 1551010115**

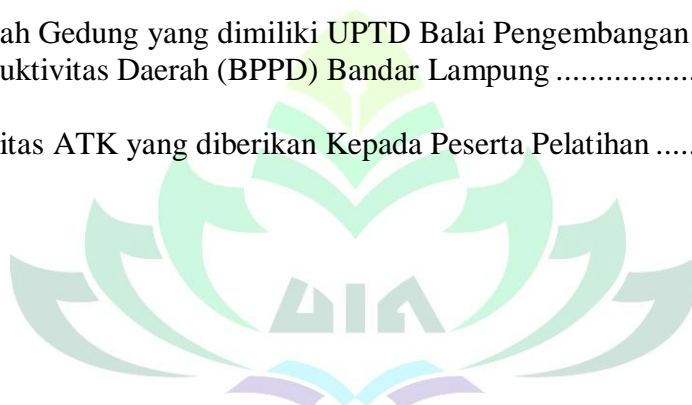
## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                             | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                   | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                          | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                       | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                        | <b>v</b>    |
| <b>MOTTO</b> .....                                     | <b>vi</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                               | <b>vii</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                             | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                            | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                              | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                             | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                           | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                               |             |
| A. Penegasan Judul .....                               | 1           |
| B. Alasan Memilih Judul.....                           | 3           |
| C. Latar Belakang Masalah .....                        | 4           |
| D. Rumusan Masalah .....                               | 10          |
| E. Tujuan Penelitian .....                             | 11          |
| F. Manfaat Penelitian .....                            | 11          |
| G. Metode Penelitian.....                              | 12          |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI</b>                             |             |
| A. Pelatihan Kerja                                     |             |
| 1. Pengertian Pelatihan Kerja.....                     | 19          |
| 2. Tujuan Program Pelatihan.....                       | 22          |
| 3. Manfaat Pelatihan.....                              | 23          |
| 4. Tahap-Tahap Pelatihan .....                         | 23          |
| 5. Komponen Pelatihan.....                             | 24          |
| 6. Metode Pelatihan .....                              | 24          |
| B. Pelatihan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam..... | 27          |
| C. Kepemimpinan Pelatihan                              |             |
| 1. Pengertian Kepemimpinan .....                       | 32          |
| 2. Peran Pemimpin .....                                | 32          |
| 3. Gaya Kepemimpinan .....                             | 34          |
| 4. Teori Kepemimpinan .....                            | 36          |
| D. Pengembangan  |             |
| 1. Pengertian Pengembangan .....                       | 36          |
| 2. Pengembangan Dalam Perspektif Islam .....           | 38          |
| 3. Tujuan Pengembangan.....                            | 40          |
| 4. Kendala Pengembangan.....                           | 40          |
| E. Produktivitas                                       |             |
| 1. Pengertian Produktivitas .....                      | 41          |
| 2. Produktivitas Dalam Perspektif Islam .....          | 42          |

|  |     |
|--|-----|
| F. Kemampuan Usaha   |     |
| 1. Pengertian Kemampuan Usaha .....  | 43  |
| 2. Kemampuan Usaha Dalam Perspektif Islam.....   | 45  |
| 3. Integritas Pendidikan Kewirausahaan Dalam Islam.....  | 47  |
| G. Ekonomi Islam   |     |
| 1. Pengertian Ekonomi Islam .....  | 47  |
| 2. Dasar Hukum Ekonomi Islam .....   | 51  |
| 3. Nilai-Nilai Dalam Sistem Ekonomi Islam .....  | 51  |
| 4. Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam .....  | 52  |
| H. Kerangka Berfikir.....  | 57  |
| I. Tinjauan Pustaka.....   | 58  |
| <b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b>  |     |
| A. Gambaran Umum Obyek   |     |
| 1. Lokasi Penelitian .....   | 63  |
| 2. Sejarah Singkat Berdirinya UPTD Balai Pengembangan<br>Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....  | 63  |
| 3. Visi, Misi, Tugas dan Fungsi UPTD Balai Pengembangan<br>Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....  | 64  |
| 4. Struktur Organisasi UPTD Balai Pengembangan<br>Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....   | 66  |
| 5. Uraian Tugas UPTD Balai Pengembangan<br>Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....  | 67  |
| 6. Program Pelatihan Wirausaha Baru Produktif UPTD Balai<br>Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD)<br>Bandar Lampung.....  | 69  |
| 7. Pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produktivitas<br>Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....  | 69  |
| 8. Sarana dan Prasarana UPTD Balai Pengembangan<br>Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....  | 70  |
| 9. Peserta Pelatihan Wirausaha Baru Produktif<br>Tahun Angkatan 2019 .....   | 71  |
| B. Data Hasil Wawancara Partisipan .....   | 73  |
| <b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN</b>  |     |
| A. Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Kerja<br>di UPTD BPPD Bandar Lampung.....  | 78  |
| B. Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Kerja<br>Yang Dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung Dalam<br>Meningkatkan Kemampuan Usaha Peserta Pelatihan<br>Menurut Perspektif Ekonomi Islam ..... | 87  |
| <b>BAB V PENUTUP</b>   |     |
| A. Kesimpulan .....  | 99  |
| B. Saran .....   | 100 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  |     |
| <b>LAMPIRAN</b>  |     |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja dan Pengangguran Terbuka menurut Jenis Kelamin di Provinsi Lampung Februari 2017 – Februari 2019 ..... | 7  |
| Tabel 2. Sumber Daya Manusia UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 68 |
| Tabel 3. Sumber Daya Manusia UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 68 |
| Tabel 4. Sumber Daya Manusia UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung berdasarkan Bidang Tugasnya .....     | 69 |
| Tabel 5. Jumlah Gedung yang dimiliki UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung .....                         | 71 |
| Tabel 6. Fasilitas ATK yang diberikan Kepada Peserta Pelatihan .....  | 73 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1. Kerangka Berfikir .....   | 57 |
| Gambar 2. Struktur Organisasi UPTD Balai Pengembangan<br>Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung ..... | 66 |





## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Izin Pra Riset Dekan FEBI

Lampiran 2. Surat Izin Riset Dekan FEBI

Lampiran 3. Surat Pernyataan Bersedia Sebagai Tempat Objek Penelitian

Lampiran 4. Surat Rekomendasi Penelitian dari Kesbangpol Provinsi Lampung

Lampiran 5. Contoh Sertifikat Penelitian

Lampiran 6. Daftar Wawancara

Lampiran 7. Kartu Konsultasi

Lampiran 8. Dokumentasi



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Judul skripsi ini *“Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Perspektif Ekonomi Islam”*. (Study pada UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung). Maka terlebih dahulu perlu dijelaskan istilah-istilah penting yang terkandung dalam judul tersebut:

1. Implementasi adalah pelaksanaan.<sup>1</sup>
2. Pelatihan Kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dendi Sugono, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, h. 548.

<sup>2</sup> Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Profit 7, Nomor 1, 2012, h. 25-37.

3. Pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam bisnis, organisasi, lembaga atau instansi apapun.<sup>3</sup>
4. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.<sup>4</sup>
5. Kemampuan usaha merupakan bawaan kesanggupan sejak lahir atau merupakan hasil dari latihan yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>5</sup>
6. Ekonomi Islam adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan pada Al-Quran dan Hadist, para ulama, khususnya ahlusunnah wal jamaah bersepakat bahwa sumber hukum dalam Islam adalah Al-Quran, sunnah, ijma' dan qiyas.<sup>6</sup>

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah diatas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang bagaimana *Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Oleh karena itu secara konseptual implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam meningkatkan kemampuan usaha dapat diketahui oleh masyarakat yang mengikuti pelatihan di UPTD BPPD tersebut.

---

<sup>3</sup> Sarfilianty Anggiani, *Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, h. 192.

<sup>4</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, h. 12.

<sup>5</sup> Gemina, Endang, dan Tuningsih, *Pengaruh Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha sebagai Variabel Mediasi pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia*, Jurnal Manajemen Teknologi, Volume 15 Nomor 3, 2016, h. 306.

<sup>6</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 16.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan secara subjektif adalah sebagai berikut:

### **1. Secara objektif**

- a. Balai pengembangan produktivitas daerah sebagai balai yang bertujuan mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keterampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja bertugas untuk melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas melalui kegiatan pelatihan, penyuluhan, bimbingan dan konsultasi manajemen/produktivitas serta pengukuran produktivitas terutama produktivitas tenaga kerja di semua sektor. Dengan adanya UPTD BPPD Bandar Lampung ini diharapkan akan meningkatkan kemampuan usaha atau keterampilan masyarakat atau peserta pelatihan. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung, maka peserta pelatihan dapat meningkatkan keterampilannya dan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung memulai usahanya sesuai dengan rencana aksi selama pelatihan.

### **2. Alasan Subjektif**

- a. Dari aspek yang penulis bahas, permasalahan dalam skripsi ini sangat memungkinkan diadakan penelitian mengingat literatur dan bahan data informasi yang diperlukan sangat menunjang, banyak referensi pendukung dari skripsi yang akan diteliti ini sehingga mempermudah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini ke depannya, selain itu judul

yang penulis ajukan sesuai dengan jurusan yang penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- b. Permasalahan ini cukup menarik bagi penulis dimana penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca sebagai pembelajaran bersama mengenai implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam meningkatkan kemampuan usaha.

### **C. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu ekonomi yang khusus membahas dan menguraikan prinsip-prinsip pendayagunaan tenaga kerja dan kemampuan manusia mengolah sumber-sumber produksi dan ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Sejalan dengan pembangunan Indonesia yaitu pembangunan manusia seutuhnya. Pembangunan manusia seutuhnya mencakup berbagai aspek termasuk

---

<sup>7</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, h. 1.

pendidikan dan pelatihan serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidupnya yang layak.<sup>8</sup>

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya (*resources*) yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.<sup>9</sup>

Berdasarkan ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa dan Allah SWT menundukkan bagi kalian apa yang ada di langit berupa matahari, bulan dan bintang-bintang, dan apa yang ada di bumi berupa pepohonan, langit-langit dan lain-lain. Sesungguhnya dalam hal ditundukkannya semua itu untuk kalian benar-benar terdapat bukti-bukti atas kekuasaan Allah dan keesaan-Nya bagi orang-orang yang berfikir tentang ayat-ayatnya dan mengambil pelajaran darinya.

<sup>8</sup> Eni Setyowati, *Analisis Tingkat Partisipan Wanita dalam Angkatan Kerja di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000*, Jurnal Ekonomi Pembangunan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Volume 10 Nomor 2, 2009.

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemahannya*, Bandung: CV. Gema Risalah Press, 2012, h. 1006.

Sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Banyak penduduk usia kerja berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja, karena kurangnya pendidikan dan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja.

Upaya yang dilakukan pemerintah dalam sektor penyediaan tenaga kerja saat ini yaitu, dengan memadukan antara kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam suatu kegiatan yang terkoordinasi dan terpadu, sehingga menghasilkan visi-misi tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai daya saing tinggi. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan

kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja baik didalam negeri maupun diluar negeri.<sup>10</sup>

Jumlah angkatan kerja dan pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Provinsi Lampung Februari 2017 – Februari 2019 dijelaskan dalam tabel berikut:<sup>11</sup>

**Tabel 1**  
**Jumlah Angkatan Kerja dan Pengangguran Terbuka menurut Jenis Kelamin di Provinsi Lampung Februari 2017 – Februari 2019**

| Jenis Kelamin                      | Februari 2017 |              | Februari 2018 |              | Februari 2019 |              |
|------------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|                                    | ribu orang    | persen       | ribu orang    | persen       | ribu orang    | persen       |
| (1)                                | (2)           | (3)          | (4)           | (5)          | (6)           | (7)          |
| <b>Angkatan Kerja (TPAK):</b>      | <b>4271,2</b> | <b>71,63</b> | <b>4395,9</b> | <b>72,84</b> | <b>4408,1</b> | <b>72,09</b> |
| Laki-laki                          | 2674,3        | 87,46        | 2684,6        | 86,77        | 2704,7        | 86,32        |
| Perempuan                          | 1596,9        | 54,97        | 1711,3        | 58,18        | 1703,3        | 57,14        |
| <b>Pengangguran Terbuka (TPT):</b> | <b>189,1</b>  | <b>4,43</b>  | <b>190,4</b>  | <b>4,33</b>  | <b>174,5</b>  | <b>3,96</b>  |
| Laki-laki                          | 99,2          | 3,71         | 140,1         | 5,22         | 106,5         | 3,94         |
| Perempuan                          | 89,9          | 5,63         | 50,4          | 2,94         | 68,0          | 3,99         |

Sumber: Lampung [bps.go.id.keadaan\\_ketenagakerjaan\\_provinsi\\_lampung\\_tahun\\_2019](http://bps.go.id.keadaan_ketenagakerjaan_provinsi_lampung_tahun_2019)

Dilihat dari tabel 1, jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran terbuka di Provinsi Lampung masih cukup tinggi, untuk itu pemerintah Provinsi Lampung meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja di Provinsi Lampung melalui berbagai latihan dan keterampilan kerja.

<sup>10</sup> Rakhma Dian Sari, *Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur*, Kebijakan dan Manajemen Publik, Volume 4 Nomor 2, ISSN 2303-341X, Mei-Agustus 2016, h. 107.

<sup>11</sup> Berita Resmi Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2019*, Lampung BPS Online, <http://lampung.bps.go.id> (diakses 23 Agustus 2019).



Program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi mengurangi pengangguran. Upaya pengembangan sumber tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan dibidang ketenagakerjaan.

UPTD BPPD Bandar Lampung ini melatih masyarakat atau peserta pelatihan untuk dilatih keterampilan. 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 dilatih dan diperatekan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan peserta pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.<sup>12</sup>

UPTD BPPD Bandar Lampung bertugas melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan produktivitas. UPTD BPPD Bandar Lampung menjadi salah satu solusi bagi perusahaan/pengusaha dalam upaya melakukan perbaikan dalam berusaha untuk meningkatkan produktivitas usahanya. UPTD BPPD Bandar Lampung sebagai balai yang bertujuan

---

<sup>12</sup> Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, h. 141.

mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keterampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja bertugas untuk melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas melalui kegiatan pelatihan, penyuluhan, bimbingan dan konsultasi manajemen/produktivitas serta pengukuran produktivitas terutama produktivitas tenaga kerja di semua sektor. Tujuannya adalah peserta pelatihan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung memulai usahanya sesuai dengan rencana aksi selama pelatihan dan bagi yang sudah memulai usaha nantinya mengembangkan usaha yang sudah dijalankan. Orientasi dari UPTD BPPD Bandar Lampung adalah bagaimana menghasilkan output berupa wirausaha produktif dan usahanya makin berkembang.

UPTD BPPD Bandar Lampung ini melatih masyarakat atau peserta pelatihan yang ingin memulai berwirausaha untuk dilatih keterampilan, dengan adanya UPTD BPPD Bandar Lampung ini diharapkan akan meningkatkan kemampuan usaha atau keterampilan masyarakat atau peserta pelatihan. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung, maka peserta pelatihan dapat meningkatkan keterampilannya dan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung memulai usahanya sesuai dengan rencana aksi selama pelatihan.

UPTD BPPD Bandar Lampung sebagai salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Visi dari UPTD Balai

Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung adalah menjadi pusat pengembangan dan pemberdayaan gerakan peningkatan produktivitas, daya saing dan kesejahteraan di Provinsi Lampung, adapun Misi UPTD BPPD Bandar Lampung adalah mengembangkan jejaring kerjasama Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang produktivitas; mengembangkan metode, inovasi, teknik dan alat peningkatan produktivitas; mengembangkan kepekaan dan kompetensi di bidang produktivitas; mengembangkan budaya produktivitas dan menanamkan pemahaman peningkatan produktivitas. Tugas pokok UPTD BPPD Bandar Lampung yaitu melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas, melalui kegiatan pelatihan, penyuluhan, bimbingan dan konsultasi manajemen/produktivitas serta pengukuran produktivitas terutama produktivitas tenaga kerja di semua sektor. UPTD BPPD Bandar Lampung memberikan pelatihan dan keterampilan kepada masyarakat atau peserta pelatihan yang ingin memulai berwirausaha dan tidak dibatasi oleh usia berapapun, dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Implementasi Program Pelatihan Kerja Pengembangan Produktivitas dalam Meningkatkan Kemampuan Usaha Menurut Perspektif Ekonomi Islam”* (Study Pada UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Bandar Lampung).

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana implementasi program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung?

2. Bagaimana implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuan usaha peserta pelatihan menurut Perspektif Ekonomi Islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui implementasi program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuan usaha peserta pelatihan menurut Perspektif Ekonomi Islam.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan usaha melalui pelatihan di UPTD BPPD Bandar Lampung dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BPPD Bandar Lampung, penelitian ini memberikan wawasan serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang dan meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat.

- b. Penelitian dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi jurusan Ekonomi Islam dalam hal pelatihan untuk meningkatkan kemampuan usaha sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik.

## **G. Metode Penelitian**

Pembahasan proposal ini agar sesuai dengan apa yang diharapkan, maka diperlukan metode penelitian yang digunakan dalam penyelesaian laporan penelitian. Adapun metode yang digunakan adalah:

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, sebab penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan suatu fakta atau realita fenomena sosial tertentu sebagaimana adanya dan memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan atau permasalahan yang mungkin dihadapi. Ini berarti jenis penelitian ini dimaksudkan untuk menerangkan, menggambarkan dan melukiskan suatu fenomena yang ada untuk memecahkan suatu masalah dengan mencari data, menyusun data, mengumpulkan data, menganalisa data dan menginterpretasikan data tersebut. Dalam penelitian ini, sebagian besar data yang ada berupa kata-kata, namun begitu disertakan pula data-data berupa angka. Data yang terkumpul selain dipaparkan juga dianalisa sesuai dengan apa yang ditemui di lapangan.

### **2. Sumber Data dalam Penelitian**

- a. Data Primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh

subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari partisipan secara langsung.<sup>13</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari lapangan yaitu pelatihan wirausaha baru produktif di UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung.

- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, hasil nilai peserta, catatan, foto dan lain-lain.<sup>14</sup> Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh dari lembaga atau instansi serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Dalam konteks ini populasi yang di ambil adalah peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan tersebut. Namun sesungguhnya, dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan

---

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013, h. 22.

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 22.

aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.<sup>15</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan wirausaha baru produktif yang telah mengikuti pelatihan yang berjumlah sebanyak 20 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.<sup>16</sup> Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, dikarenakan keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, tidak semua populasi akan dijadikan sumber data, melainkan hanya sampel saja.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana peneliti memilih informan yang dapat dipercaya untuk menjadi sumber informasi yang mantap dan mengetahui masalahnya secara mendalam. Metode ini dilakukan dengan cara peneliti memilih informan yang dianggap tepat yaitu informan yang tahu mengenai permasalahan yang dihadapi peserta pelatihan dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data. Selain itu digunakan juga metode *snowball sampling* dimana pemilihan informan pada waktu di lokasi penelitian berdasarkan petunjuk dari informan sebelumnya dan seterusnya sehingga didapatkan data yang lengkap dan akurat.<sup>17</sup> Dari

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 215.

<sup>16</sup> Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin, *Metodelogi Penelitian*, Bandung: Manjar Maju, 2002, h. 34.

<sup>17</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 219.

pernyataan diatas, maka peneliti untuk memperoleh data jumlah sampel yang akan penulis teliti adalah sebanyak 20 orang.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi.<sup>18</sup> Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi dan observasi.

##### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>19</sup> Wawancara merupakan usaha sekaligus alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula oleh sumber informasi (informan) secara sederhana, wawancara ini diartikan sebagai alat pengumpul data dengan cara tanya jawab antara pencari data dengan sumber informasi.

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 224-225.

<sup>19</sup> *Ibid.*, h. 137.



Wawancara disini ditujukan kepada pihak UPTD BPPD Bandar Lampung yaitu kasubag tata usaha UPTD BPPD Bandar Lampung, kasi peningkatan dan pengembangan produktivitas UPTD BPPD Bandar Lampung dan instruktur UPTD BPPD Bandar Lampung.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen.<sup>20</sup> Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi disini adalah sekumpulan data yang didapatkan dari UPTD BPPD Bandar Lampung berupa dokumentasi resmi, foto dan sebagainya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.<sup>21</sup>

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun, dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam hal ini jenis observasi yang peneliti gunakan adalah jenis observasi non partisipan. Peneliti tidak terlibat langsung sebagai peserta dan bukan bagian dari kegiatan kelompok yang ditelitinya. Tujuannya untuk mengamati lokasi penelitian secara langsung terhadap objek yang akan diteliti yaitu di UPTD BPPD Bandar Lampung.

---

<sup>20</sup> M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2002, h. 87.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 239.

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.<sup>22</sup> Setelah diperoleh data-data yang dibutuhkan, kemudian data dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Analisis data-data ini dilakukan sebagai berikut:

### a. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

### b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dengan menyajikan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 147.

c. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Pelatihan Kerja

##### 1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.<sup>23</sup> Menurut Caple, pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.<sup>24</sup>

Menurut Handoko, pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.<sup>25</sup> Berdasarkan beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan yang dicapai.

Menurut pandangan Islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam Islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Dalam khazanah

---

<sup>23</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 201.

<sup>24</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018, h. 175.

<sup>25</sup> Lolowang, Adolfina, dan Lumintang, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA, Volume 4 Nomor 2, ISSN 2303-1174, Juni 2016, h. 179.

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.<sup>26</sup> Dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan pada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia dan agama.<sup>27</sup>

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Disisi lain,

---

<sup>26</sup> Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 10 Nomor 1, Januari 2016, h. 75.

<sup>27</sup> Dhoni Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern*, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 11 Nomor 1, ISSN 2614-6215, Februari 2018, h. 38.

pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.<sup>28</sup>

Istilah pelatihan dan pengembangan (*training and development*) seakan menjadi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan namun terdapat perbedaan, jika pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan pengembangan untuk jangka panjang atau yang akan datang.<sup>29</sup>

Pengembangan menyangkut antisipasi kemampuan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).<sup>30</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam pasal 1 ayat 9 bahwa “Pelatihan kerja 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”.<sup>31</sup> Pasal 28 ayat 1 UUD Negara Republik Indonesia 1945 menegaskan bahwa “setiap orang berhak

---

<sup>28</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga, Jakarta: Erlangga, 2008, Ed. 10, Jilid 1, h. 210-211.

<sup>29</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 10.

<sup>30</sup> Sarfilianty Anggiani, *Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, h. 192.

<sup>31</sup> Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (9).

mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi demi meningkatkan kualitas hidupnya”.<sup>32</sup> Pasal 12 ayat 3 UU tenaga kerja menegaskan bahwa “menjamin setiap pekerja untuk memiliki kesempatan mengikuti pealtihan kerja yang sesuai dengan bidangnya”.<sup>33</sup>

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

- a. Tersedianya tenaga pelatihan
- b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan
- c. Kurikulum
- d. Akreditasi
- e. Sarana dan prasarana pelatihan kerja

## 2. Tujuan Program Pelatihan

Tujuan utama program pelatihan yang dikemukakan oleh Simamora, antara lain:<sup>34</sup>

- a. Memperbaiki kinerja Karyawan
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

---

<sup>32</sup> Muhammad Fadli, *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Asean 2015*, Jurnal Recht Vinding, Volume 3 Nomor 2, 2014, h. 290.

<sup>33</sup> *Ibid.*,

<sup>34</sup> Ati Haryati, *Analisis Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta*, Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 3 Nomor 1, ISSN 2550-0791, Maret 2019, h. 92.

- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

### 3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Simamora adalah:<sup>35</sup>

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

### 4. Tahap-Tahap Pelatihan

Tahap-tahap yang dilakukan dalam pelatihan yaitu:<sup>36</sup>

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya
- d. Menetapkan metode pelatihan
- e. Mengadakan percobaan dan revisi
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 92.

<sup>36</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, h. 45.



## 5. Komponen Pelatihan

Suatu organisasi dalam menyelenggarakan pelatihan menurut Mangkunegara hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:<sup>37</sup>

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional)
- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

## 6. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan dalam pelatihan yaitu:<sup>38</sup>

### a. Model Komunikasi Ekspositif

Ada dua sistem yang termasuk dalam model ini, ialah:

- 1) Sistem satu arah. Tanggung jawab untuk menstransferkan informasi terletak pada pelatih. Para peserta bersikap pasif terhadap apa, bagaimana, perlu tidaknya komunikasi itu, tak ada balikan efektif dari pihak peserta kepada pelatih kecuali menunjukkan rasa senang atau tidak senang. Pola ini berorientasi pada isi materi bukan pada tujuan yang hendak dicapai.

<sup>37</sup> Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, h. 182.

<sup>38</sup> Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, h. 63.

2) Sistem dua arah. Pada sistem ini terdapat pola balikan untuk memeriksa apakah peserta menerima informasi dengan tepat. Jika sudah, maka pelatih akan memodifikasi cara penyajiannya dan bila sambutan peserta ternyata belum tepat, maka pelatih akan memodifikasi sambutan tersebut.

#### b. Model Komunikasi Diskoveri

Model ini lebih efektif bila dilaksanakan dalam kelompok kecil, namun dapat juga dilaksanakan dalam kelompok yang lebih besar. Pola ini dapat dilaksanakan dalam bentuk komunikasi dua arah bergantung pada besarnya kelas.

- 1) Ceramah reflektif. Pendekatan ini berdasarkan penyajian satu arah oleh pelatih. Prosedur penyajian dalam bentuk merangsang peserta melakukan diskoveri di depan kelas. Pelatih mengajukan suatu masalah dan kemudian peserta memecahkan masalah tersebut melalui proses diskoveri.
- 2) Diskoveri terbimbing. Pendekatan ini melibatkan para peserta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pelatih. Peserta melakukan diskoveri, sedangkan pelatih membimbingnya ke arah yang tepat dan benar. Pelatih dapat melibatkan semua peserta dalam proses ini dalam kelompok.

### c. Teknik Komunikasi

Teknik-teknik yang dapat digunakan, ialah:

- 1) Tutorial perorangan. Metode ini dianggap sebagai cara belajar ideal, karena satu orang tutor berhadapan dengan satu orang peserta. Teknik ini penting terutama untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan konseptual. Tutor memiliki peluang yang luas untuk mendiagnosis kesulitan dan kelemahan tiap peserta secara cermat dan teliti. Pada situasi ini, pelatih dan peserta dapat melakukan interaksi yang lebih banyak, dimana tutor menyajikan sedangkan peserta menyerapnya.
- 2) Tutorial kelompok. Seorang pelatih membimbing satu kelompok peserta yang terdiri dari lima sampai dengan tujuh orang pada waktu yang sama. Tutorial kelompok menitikberatkan pada bimbingan terhadap individu-individu dalam kelompok.
- 3) Lokakarya. Peserta mendapat informasi tentang prosedur kerja dan asas-asas pelaksanaan suatu topik dengan metode tertentu. Selanjutnya para peserta menerapkan informasi tersebut dalam bentuk tugas-tugas nyata sesuai dengan pilihannya sendiri, sedangkan pelatih memberikan bimbingan.
- 4) Diskusi kelompok. Pemimpin kelompok merumuskan topik yang akan dibahas dan bertindak sebagai ketua kelompok. Kegiatan belajar terjadi dalam bentuk pertukaran pengalaman, pemikiran, dan informasi di kalangan para peserta sendiri.

## B. Pelatihan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada peserta pelatihan bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, perubahan menjadi alasan mengadakan pelatihan kerja. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.<sup>39</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa perubahan yang dilakukan Allah atas manusia, tidak akan terjadi sebelum manusia terlebih dahulu melangkah. Demikian sikap dan kehendak manusia menjadi syarat yang mendahului perbuatan Allah SWT.<sup>40</sup>

Rasulullah SAW bersabda yang berbunyi:<sup>41</sup>

أطلب العلم من المهد إلى اللحد (رواه المسلم)

“Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang lahat”.

Berdasarkan hadist tersebut dapat diartikan menuntut ilmu itu tidak mengenal batas usia, sejak kita terlahir sampai kita masuk kuburpun kita senantiasa mengambil pelajaran dalam kehidupan, dengan kata lain Islam

<sup>39</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 475.

<sup>40</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2006, h. 572.

<sup>41</sup> H.R. Muslim.

megajarkan untuk menuntut ilmu sepanjang hayat dikandung badan. Termasuk ilmu dalam pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Apabila dikaitkan dengan pelatihan, maka pelatihan sebagai salah satu untuk mencapai perubahan yang lebih baik, dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dan adanya program pelatihan merupakan suatu yang termotivasi. Walaupun itu juga mengisyaratkan bahwa soal hasil dari upaya perubahan (pelatihan), itu hal progresif Allah. Hanya manusia diwajibkan untuk upaya melakukan perubahan (pelatihan) itu semaksimal mungkin.<sup>42</sup> Hal ini disebutkan dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

Artinya: “Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”<sup>43</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa yang memahami petunjuk-petunjuk Allah, merenungkan ketetapan-ketetapan-Nya, Serta melaksanakannya, itulah yang telah mendapat hikmah, sedangkan yang

<sup>42</sup> Aep Kusnawan dan Aep Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Jakarta: PT. Rienika Cipta, 2009, h. 40.

<sup>43</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 84.

menolaknyanya pasti ada kerancuan dalam cara berpikirnya dan dia belum sampai pada tingkat memahami sesuatu.<sup>44</sup>

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

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءِإِنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا مَّحَذِّرُ الْآخِرَةِ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya: “(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapakan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.<sup>45</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa menggambarkan sikap lahir dan batin siapa yang tekun itu. Rasa takut hanya pada akhirat, sedang rahmat tidak dibatasi dengan akhirat, sehingga dapat mencakup rahmat duniawi dan ukhrawi. Siapa yang mengetahui pengetahuan apapun pengetahuan itu pasti tidak sama dengan yang tidak memilikinya.<sup>46</sup>

Hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih. Pengembangan

<sup>44</sup> M. Quraish Shihab, *Op. Cit.*, h. 581.

<sup>45</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 921.

<sup>46</sup> M. Quraish Shihab, *Op. Cit.*, h. 196.

kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.<sup>47</sup>

Rasulullah SAW sendiri berusaha untuk belajar dan mendapatkan ilmu pengetahuan, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-A'laa ayat 1-5:

سَبِّحْ اسْمَ رَبِّكَ الْأَعْلَى ﴿١﴾ الَّذِي خَلَقَ فَسَوَّى ﴿٢﴾ وَالَّذِي قَدَّرَ فَهَدَى ﴿٣﴾  
وَالَّذِي أَخْرَجَ الْمَرْعَى ﴿٤﴾ فَجَعَلَهُ غُثَاءً أَحْوَى ﴿٥﴾

- Artinya: 1. Sucikanlah nama Tuhanmu Yang Maha Tinggi,  
2. Yang menciptakan dan menyempurnakan (pencipta-Nya),  
3. Dan yang menentukan kadar (masing-masing) dan memberi petunjuk,  
4. Dan yang menumbuhkan rumput-rumputan,  
5. Lalu dijadikan-Nya (rumput-rumput) itu kering kehitam-hitaman.<sup>48</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa Al Qur'an mengatakan bahwa pendidikan adalah dasar atau landasan bagi kemajuan manusia. Secara perlahan-lahan manusia mempelajari cara-cara untuk mengetahui apa yang ada didalam penuh dengan rahasia dan faedah masing-

<sup>47</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Mengagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 105.

<sup>48</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 1247.

masing, kemudian potensi itu hanya dapat menjadi kenyataan bila diketahui melalui ilmu pengetahuan.<sup>49</sup>

Menyadari pentingnya peranan pendidikan dalam manusia, maka Al Qur'an menekankan fungsi pendidikan kepada Rasulullah SAW ini dapat dilihat dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ  
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٥٠﴾

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”.<sup>50</sup>

Rasulullah SAW telah mewajibkan setiap umat Islam (laki-laki atau wanita) supaya mencari ilmu pengetahuan walaupun terpaksa merantau tempat yang jauh. Rasulullah SAW pernah mengingatkan bahwa ilmu yang berguna (hikmah) laksana harta yang hilang bagi orang mukmin jadi dimana saja mencarinya, maka dia lebih berhak atasnya dari pada orang lain. Ini menunjukkan bahwa hubungan yang erat antara pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk kecakapan dalam bekerja.

<sup>49</sup> Ardiansyah, *Eksistensi Pelatihan Kerja (Training) terhadap Produktivitas kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam*, IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2014, h. 34.

<sup>50</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 1132.



## C. Kepemimpinan Pelatihan

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas. Berdasarkan pengertian tersebut maka kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.
- b. Kepemimpinan tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi, dapat sama atau berbeda.
- c. Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.<sup>51</sup>

### 2. Peran Pemimpin

Seorang pemimpin melaksanakan peran-peran kepemimpinan, yakni sebagai katalisator, sebagai fasilitator, sebagai pemecah masalah, sebagai penghubung sumber dan sebagai komunikator. Peran-peran tersebut akan dijelaskan dalam uraian dibawah ini.

---

<sup>51</sup> Oemar Hamalik, *Op. Cit.*, h. 165.

*Peran sebagai katalisator.* Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa yakin, bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan.

*Peran sebagai fasilitator.* Seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi.

*Peran sebagai pemecah masalah.* Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat, dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

*Peran sebagai penghubung sumber.* Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

*Peran sebagai komunikator.* Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikannya kepada orang lainnya secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.<sup>52</sup>

### 3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah menunjuk pada sikap, cara, penampilan kepemimpinan. Beberapa gaya kepemimpinan adalah direktif-otoritatif, persuasif, konsultatif, partisipatif, musyawarah dan keterpaduan, yang masing-masing memiliki karakteristiknya sendiri.

*Gaya kepemimpinan direktif-otoritatif.* Gaya kepemimpinan ini memberikan peluang yang sangat luas kepada pemimpin untuk melaksanakan otoritasnya, sedangkan kebebasan bawahannya untuk mengemukakan pendapatnya sangat terbatas.

*Gaya kepemimpinan persuasif.* Pemimpin melaksanakan otoritas dan kontrol terutama dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pemimpin memperhatikan masukan-masukan dari bawahan. Bawahan mendapat kebebasan terbatas untuk mengemukakan pendapatnya. Mereka diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, h. 166.

*Gaya kepemimpinan konsultatif.* Pemimpin memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan untuk ikut serta menetapkan keputusan. Cara yang ditempuh adalah menyampaikan suatu rancangan keputusan yang bersifat tentatif. Rancangan keputusan tersebut ditawarkan kepada bawahan, yang masih terbuka kemungkinan adanya perubahan. Dengan cara ini, pemimpin juga berkesempatan menguji gagasannya terhadap bawahan melalui proses konsultasi.

*Gaya kepemimpinan partisipatif.* Pemimpin memberikan kesempatan dan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan mengemukakan pendapatnya untuk membuat keputusan. Pemimpin dan bawahan bekerja sama secara penuh sebagai suatu regu (team).

*Gaya kepemimpinan musyawarah.* Kepemimpinan berdasarkan nilai kebersamaan yang diwujudkan dalam bentuk kekeluargaan dan gotong royong. Tindakan pemimpin ditandai oleh rasa tolong menolong, bantu membantu dan kerja sama berdasarkan kasih sayang, sembari tetap berpegang pada prinsip efektif dan efisien. Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan mengikuti prosedur penentuan masalah, pengumpulan data, analisa data dan penarikan kesimpulan.

*Gaya kepemimpinan terpadu.* Gaya kepemimpinan dilandasi oleh asas keterpaduan. Secara diagonal, kepemimpinan terpadu dilaksanakan dengan berdasarkan pada situasi yang ada di dalam dan di luar lingkungan organisasi.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, h. 167.

#### 4. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keinginan untuk mencapai suatu komunikasi yang berdampak dan berakibat dalam memengaruhi tindakan orang lain. Kepemimpinan adalah kegiatan membujuk orang untuk bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan asal kata dari *Pimpin* yang menunjukkan sifat yang dimiliki pemimpin itu. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur dan menunjukkan ataupun memengaruhi. Jadi dalam kata pemimpin termuat dua unsur pokok, yaitu subjek sebagai unsur pemimpin dan objek sebagai unsur yang dipimpin. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan, proses atau fungsi yang digunakan dalam memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pada suatu kegiatan, kepemimpinan merupakan upaya membantu diri sendiri atau orang lain mencapai suatu tujuan.<sup>54</sup>

### D. Pengembangan

#### 1. Pengertian Pengembangan

Menurut Singodimedjo, pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.<sup>55</sup>

Menurut Husnan, pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka

---

<sup>54</sup> Yuyus Suryana, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, Jakarta: Kencana, 2011, h. 144.

<sup>55</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009, h. 61.

panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.<sup>56</sup>

Menurut Siagian, pengembangan (*development*) berbeda pengertiannya dengan pelatihan (*training*). Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoretis secara sistematis.<sup>57</sup> Menurut Armstrong, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.<sup>58</sup>

Menurut Marwansyah, pengembangan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi.<sup>59</sup> Menurut Lee dan Bruvord, pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, h. 63.

<sup>57</sup> Wicaksono, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam Tbk, Kediri*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 3 Nomor 1, Januari 2016, h. 32.

<sup>58</sup> Lolowang, Adolfina, dan Lumintang, *Op. Cit.*, h. 179.

<sup>59</sup> Ati Haryati, *Op. Cit.*, h. 93.

untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi.<sup>60</sup> Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu proses perencanaan pembelajaran atau pengelolaan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Di sisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

## 2. Pengembangan Dalam Perspektif Islam

Menurut S.P Hasibuan, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>61</sup> Sebagaimana Allah berfirman dalam Al Qur'an dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri".<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Kurniawan, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 16 Nomor 4, ISSN 1411-0393, Desember 2012, h. 394.

<sup>61</sup> Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta, 2000, h. 68.

<sup>62</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 475.

Pengembangan bukan hanya proses sesaat saja tetapi merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Begitu pentingnya setiap manusia mempunyai kualitas yang baik. Bahkan Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ  
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ آذِنُوا فَآذِنُوا يُرَفِّعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا  
 الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.<sup>63</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia perlu dikembangkan dan tentunya banyak cara yang dapat dilakukan oleh manusia untuk mengembangkan kualitas yang mereka miliki.

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, h. 1112.



### 3. Tujuan Pengembangan

Menurut Hasibuan, tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:<sup>64</sup>

- a. Produktivitas Kerja
- b. Efisiensi
- c. Kerusakan
- d. Kecelakaan
- e. Pelayanan
- f. Moral
- g. Karier
- h. Konseptual
- i. Kepemimpinan
- j. Balas Jasa
- k. Konsumen

### 4. Kendala Pengembangan

Menurut Hasibuan, kendala pengembangan sebagai berikut:<sup>65</sup>

- a. Peserta
- b. Pelatih atau Instruktur
- c. Fasilitas Pengembangan
- d. Kurikulum
- e. Dana Pengembangan

---

<sup>64</sup> Ati Haryati, *Op. Cit.*, h. 94.

<sup>65</sup> *Ibid.*, h. 94.

## E. Produktivitas

### 1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>66</sup> Menurut Kussrianto, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif.<sup>67</sup>

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terikat dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh

---

<sup>66</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h. 90.

<sup>67</sup> *Ibid.*, h. 100.

dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup barang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.<sup>68</sup>

## 2. Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga diukur dari mutu pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja maka makin tinggi produktivitasnya. Oleh sebab itu, dalam Islam seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu tersebut.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang sia-sia. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan anjuran agama Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> *Ibid.*, h. 107.

<sup>69</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 387.

Isyarat amal sholeh banyak dijumpai dalam Al Qur'an. Oleh karena itu, Islam merupakan agama yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif. Apabila kita menentukan ketentuan-ketentuan dalam agama Islam, didalamnya terkandung dorongan untuk hidup produktif. Terlebih lagi, Islam mengajarkan bahwa hidup seorang muslim merupakan amal sholeh yang mengandung makna ibadah. Oleh karena itu, seyogyanya umat Islam dapat berkembang dan meningkatkan kemajuan dengan mengembangkan produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai agama.

Islam tidak hanya sekedar memerintahkan untuk bekerja tanpa kendali antara iman dan amal harus selalu ada interaksi. Iman yang tumbuh dalam kalbu seseorang akan mendorong seseorang untuk berbuat dan melakukan sesuatu yang membuktikan adanya iman yang berfungsi dalam dirinya. Sebaliknya, amal yang dilakukan tentu saja disesuaikan bahkan dikendalikan oleh imannya. Amal yang demikian itu, akan menambah nilai ketinggian imannya.

## **F. Kemampuan Usaha**

### **1. Pengertian Kemampuan Usaha**

Kemampuan seseorang itu pada dasarnya merupakan hasil proses belajar, yang meliputi aspek-aspek *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap) dan *skill* (keterampilan) (Nadler dan Thonhowi) atau *cognitive*, *attitude* dan *psychomotor* (Gagne). Begitu juga dengan Grounlund yang menyatakan bahwa hasil belajar (*learning outcomes*) yang meliputi tiga

domain, yaitu: (a) *cognitive*, (b) *affective* dan (c) *psychomotor*, yang sering juga disebut dengan *taxonomy of education objectives*.

Kemampuan yang meliputi empat aspek tersebut *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap), *skill* (keterampilan) dan *EQ* (kematangan emosional) akan mempengaruhi kinerja pengusaha kecil yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.<sup>70</sup> Dapat disimpulkan bahwa kemampuan usaha adalah pengetahuan, sikap, keterampilan dan kematangan emosional dalam menjalankan suatu usaha.<sup>71</sup>

Kemampuan kewirausahaan diantaranya meliputi hal berikut:<sup>72</sup>

1. Kemampuan merumuskan tujuan hidup/usaha
2. Kemampuan memotivasi diri untuk melahirkan suatu tekad
3. Kemampuan untuk berinisiatif
4. Kemampuan untuk membentuk modal uang atau barang modal
5. Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri
6. Kemampuan mental yang dilandasi dengan agama
7. Kemampuan membiasakan diri dalam mengambil hikmah

Perilaku kewirausahaan berkaitan dengan proses kegiatan individu atau kelompok dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Perilaku kewirausahaan ini di antaranya sebagai berikut:<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Chamdan Purnama, *Motivasi dan Kemampuan Usaha dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Studi pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12 Nomor 2, September 2010, h. 179.

<sup>71</sup> Yusniar, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Usaha terhadap Peningkatan Keberhasilan Usaha Industri Kecil Batu Bata di Kecamatan Muara Batu dan Dewantara kabupaten Aceh Utara*, Jurnal Visioner dan Strategis, Volume 6 Nomor 2, ISSN 2338-2864, September 2017, h. 61.

<sup>72</sup> Hendar, *Manajemen Perusahaan Koperasi*, Jakarta: Erlangga, 2010, h. 228.

<sup>73</sup> *Ibid.*, h. 228.

1. Keinovasian
2. Keberanian untuk mengambil resiko
3. Proaktif
4. Agresif kompetisi
5. Berorientasi pada pembelajaran
6. Memiliki kemandirian
7. Kemampuan manajerial
8. Kepemimpinan

## 2. Kemampuan Usaha Dalam Perspektif Islam

Islam memandang tinggi kegiatan kewirausahaan. Hal ini disebabkan karena setiap muslim yang melakukan kegiatan kewirausahaan berarti melakukan berbagai aktivitas dalam rangka mentaati perintah Allah SWT untuk meraih kesuksesan di dunia dan di akhirat kelak. Bekerja dilandasi dengan nilai-nilai Islam yang bersumber pada Al Qur'an dan hadits, agar mampu mengembangkan potensi diri, memanfaatkan waktu sebaik-baiknya serta dapat menghasilkan materi.<sup>74</sup>

Ajaran-ajaran Al Qur'an dalam berwirausaha: Al Qur'an berkali-kali mendesak manusia untuk bekerja/berwirausaha. Semua pahala yang ada diperuntukkan untuk manusia agar dia terlibat dalam semua aktivitas yang produktif. Hal ini misalnya mereka yang mau berwirausaha akan diberikan janji pahala. Al Qur'an menganjurkan kepada manusia untuk memiliki keterampilan dan menguasai teknologi dengan menyebutnya sebagai

---

<sup>74</sup> Ramadhany Imanda dan Siti Inayatul Faizah, *Motivasi Pengusaha dalam Pengembangan Inovasi Produk (Penelitian Deskriptif terhadap Pengusaha Garmen Muslim di Gresik)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 11 Nomor 5, 2015, h. 418.

padahal (keutamaan karunia) Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam QS.

Saba' ayat 10-11:

﴿ وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَجِبَالٌ ءُوتِي مَعَهُ ۖ وَالطَّيْرَ ۖ وَآلنَّا لَهُ الْحَدِيدَ ﴿١٠﴾ أَنْ أَعْمَلَ سَبِيغَتٍ وَقَدِيرٍ فِي السَّرْدِ ۖ وَأَعْمَلُوا صَالِحًا ۖ إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Dan Sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari kami. (kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan Kami telah melunakkan besi untuknya”. “(yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya aku melihat apa yang kamu kerjakan”<sup>75</sup>

Disamping itu Al Qur'an juga menyerukan pada semua orang yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja dalam usaha mencari sarana hidup untuk dirinya sendiri. Tak seorangpun dalam situasi normal, dibolehkan untuk meminta-minta atau menjadi beban kerabat dan Negara sekalipun. Al Qur'an sangat menghargai mereka yang berjuang untuk mencapai dan memperoleh karunia Allah. Etika Islam dengan jelas menentang segala bentuk minta-minta, menentang tindakan cara hidup parasit yang memakan keringet orang lain. Rasulullah memaparkan pada kita bahwa

<sup>75</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 849.

bekerja/berwirausaha sangatlah dihargai, sedangkan pengangguran sangatlah dikutuk.<sup>76</sup>

### 3. Integritas Pendidikan Kewirausahaan Dalam Islam

Keberhasilan seorang *entrepreneur* dalam Islam bersifat independen. Artinya keunggulannya berpusat pada integritas pribadinya, bukan dari luar dirinya. Integritas *entrepreneur* muslim tersebut terlihat dalam sifat-sifatnya, antara lain:<sup>77</sup>

- a. Takwa, tawakal, zikir dan bersyukur
- b. Motivasinya bersifat vertikal dan horizontal
- c. Niat suci dan ibadah
- d. Azam “bangun lebih pagi”
- e. Selalu berusaha meningkatkan ilmu dan keterampilan
- f. Jujur
- g. Suka menyambung silaturahmi
- h. Menunaikan zakat, infaq dan sedekah (ZIS)
- i. Puasa, shalat sunnah dan shalat malam
- j. Mengasuh anak yatim

## G. Ekonomi Islam

### 1. Pengertian Ekonomi Islam

Berbagai definisi mencoba memberikan nama dan arti ekonomi Islam. Beberapa ekonom muslim berusaha mendefinisikan, tetapi hal itu

<sup>76</sup> Burhanudin Ridwan, Mahmud Fauzi dan Ali Said, *Kewirausahaan dalam Perspektif Al Qur'an dan Hadis*, h. 15.

<sup>77</sup> Muhammad Anwar, *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi*, Kencana: Jakarta, 2014, h. 129.



tidak lepas dari konteks permasalahan ekonomi yang mereka hadapi, sehingga terkesan terdapat perbedaan dalam mendefinisikan ekonomi Islam.

Adapun definisi-definisi tersebut antara lain:

- a. Monzer Kafh mendefinisikan ekonomi Islam sendiri dipahami sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari paradigma Islam yang sumbernya merujuk pada Al Qur'an dan Sunnah.
- b. Muhammad Abdul Mannan mendefinisikan ekonomi Islam sebagai ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.
- c. Metwally mendefinisikan ekonomi Islam sebagai ilmu yang mempelajari perilaku muslim (yang beriman) dalam suatu masyarakat Islam yang mengikuti Al Qur'an dan Sunnah Nabi SAW, ijma' dan qiyas.
- d. Umar Chapra mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu cabang pengetahuan yang membantu merealisasikan kesejahteraan melalui suatu alokasi dan distribusi sumber daya alam yang langka yang sesuai dengan muqashid, tanpa mengekang kebebasan individu untuk menciptakan keseimbangan makro ekonomi dan ekologi yang berkesinambungan, membentuk solidaritas keluarga, sosial dan jaringan moral masyarakat.
- e. M. Nejatullah Sidiqqi mendefinisikan ekonomi Islam sebagai jawaban dari pemikir muslim terhadap tantangan-tantangan ekonomi pada

zamannya dengan panduan Al Qur'an dan Sunnah, akal dan pengalaman.<sup>78</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ  
 يُفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ  
 مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".<sup>79</sup>

Allah menciptakan manusia untuk menjadi khalifah dimuka bumi ini bukan membuat kerusakan dengan sumber daya alam yang ada. Jadi ekonomi Islam yaitu ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.

Sistem ekonomi Islam merupakan sistem ekonomi yang adil dan seksama serta berupaya menjamin kekayaan tidak berkumpul pada satu kelompok saja, tapi tersebar keseluruhan masyarakat. Oleh karena itu, penting

<sup>78</sup> Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Mikro Perspektif Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 11.

<sup>79</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 11.

bagi setiap masyarakat untuk membangun sistem ekonomi Islam sesuai dengan nilai-nilai budaya yang bersangkutan.<sup>80</sup>

Setiap masyarakat menghadapi permasalahan ekonomi dan mereka harus memiliki sistem yang mampu mengontrol dan memecahkan masalah ekonomi tersebut, ini sangat diperlukan karena satu masyarakat berbeda dengan masyarakat yang lainnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ma'idah ayat 8:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.<sup>81</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa Islam memberi penjelasan tentang keadilan dalam segala hal, karena adil lebih dekat dari takwa.

11. <sup>80</sup> Adiwarmen A. Karim, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h.

<sup>81</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 203.

## 2. Dasar Hukum Ekonomi Islam

Al Qur'an dan As Sunnah adalah sumber pertama dan utama bagi ekonomi syari'ah. Al Qur'an juga memberikan hukum-hukum ekonomi yang sesuai dengan tujuan dan cita-cita ekonomi Islam itu sendiri. Al Qur'an sebagai sumber hukum-hukum ekonomi yang dapat menciptakan kestabilan dalam perekonomian itu sendiri.<sup>82</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 80:

مَنْ يُطِيعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ تَوَلَّىٰ فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِيظًا

Artinya: “Barangsiapa yang mentaati Rasul itu, Sesungguhnya ia telah mentaati Allah. dan Barangsiapa yang berpaling (dari ketaatan itu), Maka Kami tidak mengutusmu untuk menjadi pemelihara bagi mereka”.<sup>83</sup>

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa Al Qur'an menjelaskan hukum-hukum syara' itu secara keseluruhan, karena penjelasan-penjelasan As Sunnah berasal dari Al Qur'an. Al Qur'an sebagai sumber pokok bagi semua hukum Islam, seperti memerintahkan kepada manusia agar memenuhi janji (perikatan) dan menegaskan halalnya jual beli beserta haramnya riba.

## 3. Nilai-Nilai Dalam Sistem Ekonomi Islam

Secara khusus, nilai-nilai, prinsip dan tujuan dalam sistem ekonomi Islam bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah, yang mempunyai dasar dari pandangan hidup Islam. Selalu dipegang dalam menghadapi

<sup>82</sup> Hukum Ekonomi Islam, Online, <http://Islamcendekia.com/2014/02/hukum-ekonomi-islam-dalam-sumber-hukum-Al-Qur'an> (25 November 2019).

<sup>83</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 168.

perkembangan zaman dan perubahan masyarakat. Semua permasalahan yang berkembang, termasuk ekonomi harus tetap tunduk pada prinsip syari'at.<sup>84</sup>

Bersumber dari pandangan hidup Islam melahirkan nilai-nilai dasar dalam ekonomi yakni:<sup>85</sup>

- a. Keadilan, dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran, keberanian dan konsistensi pada kebenaran.
- b. Tanggung jawab atau amanah, untuk memakmurkan bumi dan alam semesta sebagai tugas seorang khalifah. Setiap pelaku ekonomi memiliki tanggung jawab untuk berperilaku ekonomi yang benar, amanah dalam mewujudkan kemaslahatan juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum bukan kesejahteraan secara pribadi dan kelompok tertentu.
- c. Tafakul (jaminan sosial), adanya tanggung jawab sosial di masyarakat akan mendorong terciptanya hubungan yang baik diantara individu dan masyarakat, karena Islam tidak hanya mengajarkan hubungan vertical, namun juga menempatkan hubungan horizontal ini secara seimbang.

#### 4. Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam

Prinsip dan tujuan dalam ekonomi Islam, juga bersumber pada ajaran syar'i yang dikembangkan dan dijabarkan lebih lanjut oleh para ulama dan cendekiawan muslim. Sebagai mana prinsip yang ditanamkan sistem ekonomi Islam yang meliputi:<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi dalam Ekonomi Islam dan Format Keadilan Ekonomi Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013, h. 62.

<sup>85</sup> *Ibid.*,

<sup>86</sup> *Ibid.*, h. 65.

- a. Tauhid, melahirkan kesadaran tanggung jawab penuh kepada Allah dalam berekonomi, serta memahami ekonomi sebagai perintah ibadah. Aktivitas ekonomi yang dilakukan tidak hanya mengutamakan nilai ekonomis, namun juga di iringi pengakuan terhadap keesaan Allah sehingga apa yang dilakukan harus penuh dengan tanggung jawab.
- b. Khalifah, kesadaran sebagai wakil Allah di muka bumi melahirkan sikap berekonomi yang benar sesuai dengan tuntunan syar'i, berekonomi semata-mata untuk kemaslahatan umat dan upaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh manusia. Prinsip ini mengutamakan kemakmuran kelompok, orang-perorang atau bahkan kepentingan pribadi sekalipun.

Selain dua prinsip tersebut, terdapat beberapa prinsip tambahan yang menjadi kaidah-kaidah pokok dalam membangun kerangka ekonomi Islam, yakni: kerja, efisiensi, kompensasi, profesionalisme, pemerataan kesempatan, persaingan, keseimbangan, informasi simetri dan solidaritas.<sup>87</sup> Sistem ekonomi Islam tidak hanya bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan semata, namun juga menjamin terwujudnya tujuan syari'ah. Hal inilah yang membedakan secara jelas antara tujuan dalam ekonomi konvensional yang tidak memberi tempat pada unsur keimanan.

Kerja menurut konsep Islam adalah segala yang dilakukan oleh manusia yang meliputi kerja untuk dunia dan akhirat. Islam mewajibkan kerja kepada seluruh umat-Nya tanpa melihat derajat, keturunan, warna kulit

---

<sup>87</sup> *Ibid.*, h. 66.

dan sebagainya karena manusia adalah sama di sisi Allah, yang membedakan antara satu dengan lainnya adalah taqwanya.<sup>88</sup>

Efisiensi menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu tepat atau sesuai untuk mengerjakan (menghasilkan) sesuatu (dengan tidak membuang-buang waktu, biaya dan tenaga) mampu menjalankan tugas dengan tepat cermat, berdaya saing, bertepatan guna.

Kompensasi dalam Islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi pekerjaan dan jabatan yang sama.<sup>89</sup>

Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan dengan 3 hal: *kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, *himmatul 'amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja tinggi dan *amanah* yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban<sup>90</sup>

Untuk mewujudkan profesionalisme, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu:<sup>91</sup>

a. *Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman

---

<sup>88</sup> Armansyah Walian, *Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*, An Nisa', Volume 8 Nomor 1, Juni 2013, h. 77.

<sup>89</sup> Qomaruddin, *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)*, Skripsi, 2018, h. 55.

<sup>90</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Op. Cit.*, h. 105.

<sup>91</sup> *Ibid.*,

- b. *Himmatul 'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi agar mendapatkan reward dan menghindari hukum *puishment*
- c. *Amanah* diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku

Persaingan bertujuan untuk efisiensi dalam menggunakan sumber daya, memotivasi untuk sejumlah potensi atau sumber daya yang tersedia. Nilai-nilai keseimbangan yang dimaksud merujuk pada konsep *al-falah* (kejayaan) di dunia dan akhirat. Keseimbangan dalam konsep kejayaan dunia dan akhirat hanya dapat dipenuhi jika keseluruhan aktivitas yang dilakukan manusia bertujuan untuk beribadah kepada Allah SWT.

Solidaritas dalam Islam adalah sistem untuk pendidikan jiwa dan hati nurani individu, kepribadian dan tingkah laku sosialnya dan bahwa ia merupakan sistem dalam hubungan-hubungan kemasyarakatan dan pada akhirnya menjadi hubungan negara serta interaksi sosial lainnya.

Tujuan syar'i akan menjiwai manusia untuk bertindak baik bagi dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Keimanan terletak pada urutan pertama tak lain karna keimanan akan memberikan cara pandang terhadap yang dapat mempengaruhi kepribadian dan sikap mental seseorang. Seperti misalnya: perilaku, gaya hidup, selera, sikap terhadap manusia dan lingkungan sekitar. Sikap mental tersebut, secara ekonomi akan



mempengaruhi sifat, kualitas dan kuantitas kebutuhan material dan cara pemenuhan kebutuhannya.<sup>92</sup>

Menurut Abdul Mannan landasan ekonomi Islam didasarkan pada tiga konsep *fundamental*, yaitu keimanan kepada Allah SWT (*tauhid*), kepemimpinan (*khalifah*), dan keadilan (*a'dalah*). Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep yang pertama adalah dasar pelaksanaan aktivitas baik yang mencakup ibadah (*abudillah*) mahdah (berkat sholat, dzikir dan sebagainya), termasuk ekonomi (*mu'amalah*), muasyarah, hingga akhlak.<sup>93</sup>

Ekonomi yaitu bagian dari mu'amalah secara umum dalam konsep Islam harus memperhatikan prinsip *tauhid*, *khalifah* dan keadilan (*a'dalah*), yang harus berdampingan manakala akan mewujudkan suatu kehidupan masyarakat yang sejahtera *al-falah*.<sup>94</sup>

Ekonomi Islam memandang bahwa keberadaan manusia dan sumber-sumber yang dimiliki tidak terlepas dari batasan dan norma-norma yang mengikat. Apa yang dimiliki adalah ciptaan Tuhan, tentunya akan melahirkan tanggung jawab atas apa yang dilakukan dalam menggunakan sumber daya-sumber daya yang terbatas sehingga diharapkan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada, dengan kebijakan-kebijakan yang berpihak kepada kemaslahatan dan menciptakan keadilan dalam ekonomi umat.<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup> Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Op. Cit.*, h. 67.

<sup>93</sup> Lukman Hakim, *Op. Cit.*, h.4.

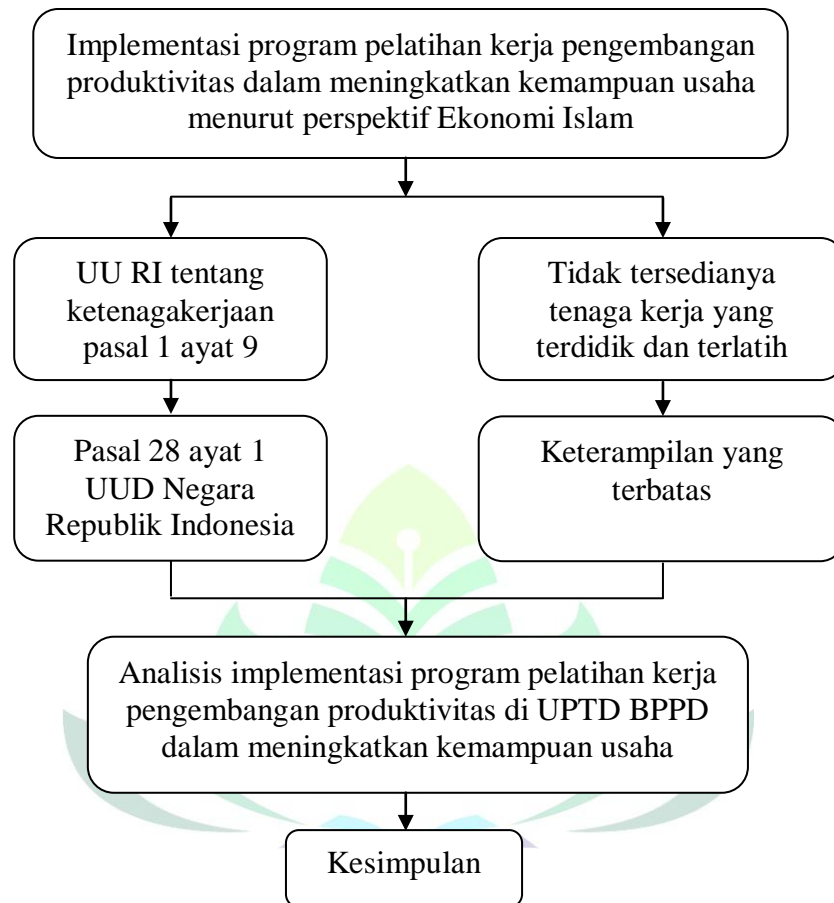
<sup>94</sup> *Ibid.*, h. 6.

<sup>95</sup> Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Op. Cit.*, h. 53.

## H. Kerangka Berfikir

Gambar 1

### Kerangka Berfikir



Di Indonesia, pelatihan kerja merupakan salah satu dari tiga pilar utama peningkatan kualitas tenaga kerja, yaitu: standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Istilah pelatihan dan pengembangan seakan menjadi dua sisi yang tidak dapat dipisahkan namun terdapat perbedaan, jika pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan pengembangan untuk jangka panjang atau yang akan datang. Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat

meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki keterampilan dan pendidikan. Kemampuan seseorang itu pada dasarnya merupakan hasil proses belajar, yang meliputi empat aspek tersebut *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap) dan *skill* (keterampilan).

Salah satu UPTD yang ada di Provinsi Lampung adalah UPTD BPPD Bandar Lampung, mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompentensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Namun sayangnya, kualitas tenaga kerja di Indonesia relatif rendah, sehingga menjadi penghalang bagi pelaksanaan pembangunan. Banyak yang keterbelakangan dengan pendidikan dan tidak terserapnya tenaga kerja dengan kualifikasi skill/keahlian rendah. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan. Peneliti ini mencoba untuk menganalisis dari implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam meningkatkan kemampuan usaha menurut perspektif Ekonomi Islam.

## **I. Tinjauan Pustaka**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi di UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Bandar Lampung. Sedangkan objek ini adalah tentang implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktifitas terhadap kemampuan usaha dalam perspektif ekonomi Islam. Oleh karena itu, selain berdasarkan pada survei dan data-data

yang diperoleh, penulis juga berpijak pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijn (Jurnal Dinamika UMT, 2018) yang berjudul tentang *“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur”*. Penelitian dilakukan di PT. Tri Megah Makmur. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>96</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijn memfokuskan penelitiannya terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam upaya meningkatkan kemampuan usaha.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi (Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 2017) yang berjudul tentang *“Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia”*. Penelitian dilakukan di PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan kuesioner. Hasil penelitian

---

<sup>96</sup> Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijn, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur*, Jurnal Dinamika UMT, Volume 3 Nomor 1, Desember 2018, h. 65.

ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.<sup>97</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi memfokuskan penelitiannya terhadap kinerja karyawan melalui program pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam upaya meningkatkan kemampuan usaha.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2017) yang berjudul tentang “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Penelitian dilakukan di STTP Magelang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.<sup>98</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi memfokuskan penelitiannya terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah

---

<sup>97</sup> Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi, *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia*, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Volume 3 Nomor 2, ISSN 2460-7819, Mei 2017, h. 293.

<sup>98</sup> Sulaefi, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 5 Nomor 1, ISSN 2540-8259, 2017, h. 13.

implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam upaya meningkatkan kemampuan usaha.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nona Widyana (JOM Fisip, 2016) yang berjudul tentang "*Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015*". Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses program pelatihan kerja oleh pekerjaan di Pekanbaru 2015 berjalan dengan baik di mana tenaga kerja menyerap lebih dari 50%. Ini mungkin karena lima komponen pelatihan dilakukan dengan baik.<sup>99</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nona Widyana memfokuskan penelitiannya terhadap program pelatihan yang dikerjakan oleh departemen tenaga kerja kota Pekanbaru 2015 dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam upaya meningkatkan kemampuan usaha.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah Atikah dan Ruzikna (JOM Fisip, 2015) yang berjudul tentang "*Implementasi Program Pelatihan dan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru*". Penelitian dilakukan di Bank ICB Bumiputera Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara kuesioner

---

<sup>99</sup> Nona Widyana, *Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015*, JOM Fisip, Volume 3, Oktober 2016, h. 6.

dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh program pelatihan dengan kinerja karyawan di bank ICB Bumiputera Pekanbaru sebesar 78,0 Persen.<sup>100</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah Atikah dan Ruzikna memfokuskan penelitiannya terhadap program pelatihan dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam upaya meningkatkan kemampuan usaha.



---

<sup>100</sup> Fadilah Atikah dan Ruzikna, *Implementasi Program Pelatihan dan Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru*, JOM Fisip, Volume 2, Oktober 2015, h. 4.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*, Jurnal Dosen Agama Islam Unisma Bekasi, Bekasi, 2008.
- Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aep Kusnawan dan Aep Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Jakarta: PT. Rienika Cipta, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Ardiansyah, *Eksistensi Pelatihan Kerja (Training) terhadap Produktivitas kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam*, IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2014.
- Armansyah Walian, *Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*, An Nisa', Volume 8 Nomor 1, Juni 2013.
- Ati Haryati, *Analisis Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus pada PT. Visi Sukses Bersama Jakarta*, Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 3 Nomor 1, ISSN 2550-0791, Maret 2019.
- Berita Resmi Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2019*, Lampung BPS Online, <http://lampung.bps.go.id> (diakses 23 Agustus 2019).
- Burhanudin Ridwan, Mahmud Fauzi dan Ali Said, *Kewirausahaan dalam Perspektif Al Qur'an dan Hadis*.
- Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Chamdan Purnama, *Motivasi dan Kemampuan Usaha dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Studi pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12 Nomor 2, September 2010.



- Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 10 Nomor 1, Januari 2016.
- Dhoni Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern*, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 11 Nomor 1, ISSN 2614-6215, Februari 2018.
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Dendi Sugono, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemahannya*, Bandung: CV. Gema Risalah Press, 2012.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Eni Setyowati, *Analisis Tingkat Partisipasi Wanita dalam Angkatan Kerja di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000*, Jurnal Ekonomi Pembangunan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Volume 10 Nomor 2, 2009.
- Fadilah Atikah dan Ruzikna, *Implementasi Program Pelatihan dan Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru*, JOM Fisip, Volume 2, Oktober 2015.
- Gemina, Endang, dan Tuningsih, *Pengaruh Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha sebagai Variabel Mediasi pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia*, Jurnal Manajemen Teknologi, Volume 15 Nomor 3, 2016.
- Hendar, *Manajemen Perusahaan Koperasi*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Hukum Ekonomi Islam, Online, <http://Islamcendekia.com/2014/02/hukum-ekonomi-islam-dalam-sumber-hukum-Al-Qur'an> (25 November 2019).
- Ketetapan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.
- Kurniawan, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 16 Nomor 4, ISSN 1411-0393, Desember 2012.
- Lolowang, Adolfina, dan Lumintang, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian*

- Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA, Volume 4 Nomor 2, ISSN 2303-1174, Juni 2016.
- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012.
- Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta, 2000.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Profit 7, Nomor 1, 2012.
- Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi, *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia*, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Volume 3 Nomor 2, ISSN 2460-7819, Mei 2017.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Muhammad Anwar, *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi*, Kencana: Jakarta, 2014.
- Muhammad Fadli, *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Asean 2015*, Jurnal Recht Vinding, Volume 3 Nomor 2, 2014.
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2006.
- Nona Widyana, *Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015*, JOM Fisip, Volume 3, Oktober 2016.
- Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijn, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur*, Jurnal Dinamika UMT, Volume 3 Nomor 1, Desember 2018.
- Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Qomaruddin, *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)*, Skripsi, 2018.
- Rakhma Dian Sari, *Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur*, Kebijakan dan Manajemen Publik, Volume 4 Nomor 2, ISSN 2303-341X, Mei-Agustus 2016.
- Ramadhany Imanda dan Siti Inayatul Faizah, *Motivasi Pengusaha dalam Pengembangan Inovasi Produk (Penelitian Deskriptif terhadap Pengusaha Garmen Muslim di Gresik)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 11 Nomor 5, 2015.
- Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi dalam Ekonomi Islam dan Format Keadilan Ekonomi Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management*, terjemahan Bayu Erlangga, Jakarta: Erlangga, 2008, Ed. 10, Jilid 1.
- Sarfilianty Anggiani, *Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Manjara Maju, 2002.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulaefi, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 5 Nomor 1, ISSN 2540-8259, 2017.
- Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Mikro Perspektif Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (9).

Wicaksono, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam Tbk, Kediri*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 3 Nomor 1, Januari 2016.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Yusniar, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Usaha terhadap Peningkatan Keberhasilan Usaha Industri Kecil Batu Bata di Kecamatan Muara Batu dan Dewantara kabupaten Aceh Utara*, Jurnal Visioner dan Strategis, Volume 6 Nomor 2, ISSN 2338-2864, September 2017.

Yuyus Suryana, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, Jakarta: Kencana, 2011.

