

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Balai Latihan Kerja

Sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan di berbagai balai latihan kerja. Balai latihan kerja tersebut pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah warga sehingga memiliki keterampilan teknis yang benar-benar siap pakai.¹

Karena salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan itu adalah mengurangi pengangguran, maka yang diberi prioritas mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan adalah warga masyarakat yang pengangguran. Seperti diketahui pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu pengangguran struktural dan pengangguran non struktural. Pengangguran struktural terjadi apabila para penganggur siap, mau dan mampu bekerja, tetapi keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan permintaan di pasaran kerja. Sebaliknya pengangguran non struktural timbul karena para penganggur tidak memiliki keterampilan apapun yang dapat dijual kepada para pemakai tenaga kerja.²

¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 10*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 124.

² Ibid.

Dengan alasan bahwa kedua kelompok pengangguran itulah yang hendak dibantu, maka balai latihan kerja menyelenggarakan kegiatan latihan, baik dimaksudkan sebagai upaya memberikan keterampilan baru kepada para penganggur struktural sehingga mereka memperoleh pekerjaan yang sesuai dan memang ditawarkan di pasaran kerja maupun yang diperuntukan bagi para penganggur yang belum memiliki keterampilan tertentu apapun.

Peranan balai latihan kerja akan semakin penting apabila:

1. Para penyelenggara memiliki informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja.
2. Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif.
3. Terjalin kerjasama antara berbagai balai latihan kerja itu dengan berbagai organisasi atau perusahaan pemakai tenaga kerja.³

Sehingga secara umum pengertian balai latihan kerja adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja dengan fungsi sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga

³ Ibid., 125.

kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan. Dengan fungsinya tersebut, maka balai latihan kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat.⁴

Tujuan balai latihan kerja secara umum :

1. Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
2. Mewadahi interaksi antar sesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
3. Mengembangkan kembali lembaga balai latihan kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
4. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Kabupaten Nganjuk khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.⁵

⁴ NY Hastomo, “9 BAB 2 Tinjauan Umum Balai Latihan Kerja”, <http://e-Journal.uajy.ac.id/9036/3/2TA13203.pdf>, 2016, di akses tanggal 5 Oktober 2018.

⁵ Ibid.

B. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.⁶

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti sudah dilatihkan dapat di pratikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah, masalah-masalah operasional lainnya. Sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.⁷

⁶ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 10.

⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 141.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau pada satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, dan pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perseorangan.⁸ 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, pengembangan pelatihan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.

2. Manfaat Pelatihan

Manfaat dalam pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- b. Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok.
- c. Membuat percaya diri didalam melaksanakan tugas.
- d. Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.⁹

⁸ Ibid., 142.

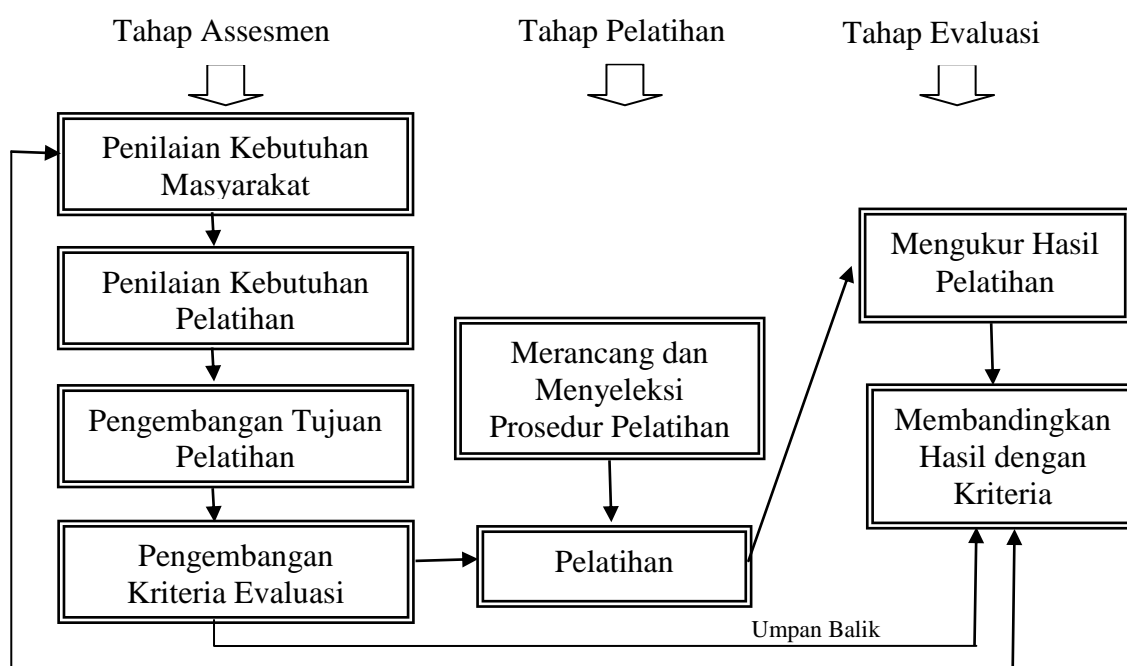
⁹Emron Edison, *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 98.

3. Prosedur Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memerlukan prosedur atau langkah-langkah agar pelatihan berjalan dengan baik. Langkah-langkah pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Prosedur Pelatihan¹⁰



Atas dasar diagram di atas, prosedur pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kriteria keberhasilan sebagai tolok ukur kesuksesan atau kegagalan penyelenggaraan suatu pelatihan. Rancangan dilakukan secermat mungkin

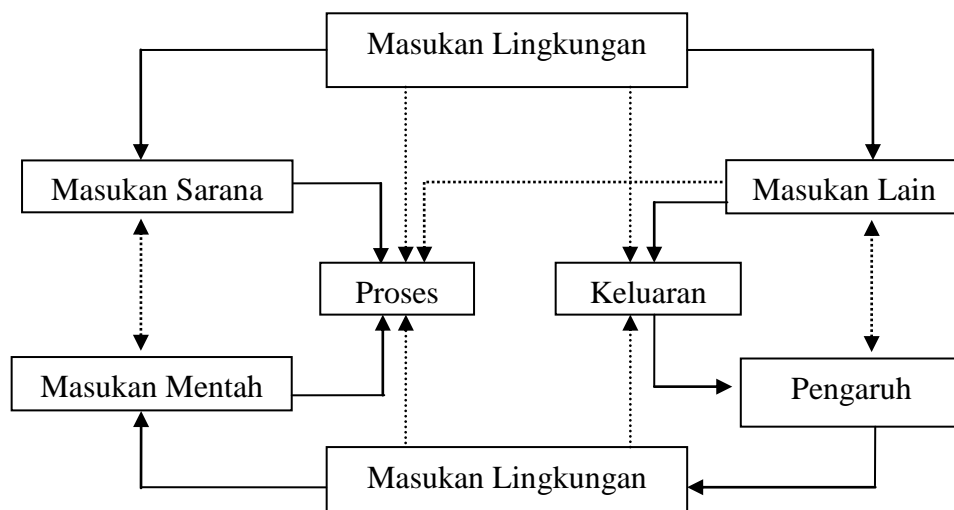
¹⁰ Mustofa Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta: 2012), 155.

agar proses pelatihan berlangsung secara baik dan dapat menghindari faktor-faktor yang mungkin akan menghambat.¹¹

Dalam proses pelatihan perlu dievaluasi melalui kriteria yang telah disiapkan sehingga keberhasilan dan kegagalan penyelenggara pelatihan dapat diketahui dan dapat digunakan untuk penyusunan prosedur berikutnya dengan disertai perbaikan seperlunya terhadap diagram model proses pelatihan yang telah ada. Prosedur pelatihan yang dimaksud adalah seperti di bawah ini:

Gambar 2.2

Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem¹²



¹¹ Ibid.

¹² Ibid., 156.

Dari diagram model komponen sistem pelatihan tersebut di atas terdapat komponen-komponen sebagai berikut:

a. Masukan mentah (*raw input*)

Masukan ini adalah masyarakat di kabupaten Nganjuk yang mengikuti dan sebagai peserta pelatihan yang mempunyai karakteristik sendiri.

b. Masukan sarana (*Instrumental Input*)

Masukan sarana terdiri dari pelatih, kurikulum, bahan pelatihan, peralatan, dan bahan baku pelatihan, metode dan teknik pelatihan, dan alat-alat evaluasi.

c. Masukan lingkungan (*Environmental Input*)

Masukan ini dapat berupa keadaan alam, sosial budaya, alat transportasi, lapangan kerja, tempat kerja, dan mata pencaharian.

d. Proses (*Process*)

Proses ini adalah interaksi yang bersifat edukatif antara pelatih dan peserta selama kegiatan berlangsung.

e. Keluaran (*Output*)

Keluaran dapat berupa jumlah peserta pelatihan yang berhasil dan sejauhmana kecakapan dan pengetahuan dikuasai oleh peserta pelatihan.

f. Pengaruh (*Outcome*)

Pengaruh atau *outcome* berupa dampak yang dialami masyarakat sebagai peserta pelatihan setelah memperoleh masukan lain. Pengaruh

atau *outcome* ini dapat berupa penghargaan pada peserta pelatihan oleh orang lain di tempat kerja, pendapatan, penampilan diri, dan penghargaan masyarakat.

Setiap komponen dapat mempengaruhi komponen lain secara sepihak kecuali komponen masukan mentah dan masukan sarana yang saling mempengaruhi satu sama lain.¹³

4. Metode Pelatihan

Dalam rangka pelatihan ada tiga metode yang coba dikembangkan. Metode-metode tersebut sesuai dengan kondisi masyarakat dan kebutuhan pelatihan, metode-metode yang dikembangkan tersebut meliputi:

- a. *Massteaching method*, yakni metode yang ditujukan pada masa, metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf *awareness* (kesadaran) dan *interest* (ketertarikan).
- b. *Group teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada kelompok. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan ditambah dengan *evaluation* (pertimbangan) dan *trial* (mencoba).
- c. *Individual teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada individu, dan metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai kesadaran, ketertarikan, pertimbangan dan mencoba, juga peserta

¹³ Ibid., 157.

pelatihan sampai pada taraf *adoption* (mengambil alih), *action* (berbuat), dan *satisfaction* (kepuasan).¹⁴

5. Pelatihan Dalam Pandangan Islam

Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja dan merupakan anugerah hikmah dari Allah bagi orang yang mau untuk belajar. Seperti yang tertuang dalam QS. Al Baqarah [2]: 269 sebagai berikut:

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 alquran dan assunnah) 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).”¹⁵

Pengembangan dan pelatihan sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan bisnis atau usaha. Adapun kisah Nabi yaitu Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan kemampuan umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan atau *training*. Untuk menambah keimanan dan keyakinan merekapun memerlukan *training*.¹⁶ Hal ini, kita jumpai dalam ayat alqur’an yaitu QS. Al Anfal [8]:65 sebagai berikut:

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Qur’an, *Al-Mubin Al-Qur’an*, 45.

¹⁶ Herry Sutanto dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 160.

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ ۚ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ
صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ ۚ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ
كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: “Wahai Nabi, kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar diantaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang yang sabar diantaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan seribu orang kafir, karena orang-orang kafir itu adalah kaum yang tidak mengerti”.¹⁷

Perkembangan organisasi atau perusahaan berkaitan juga dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, kinerja sumber daya manusia.¹⁸ Dalam meningkatkan kemampuan individu perlu juga diimbangi dengan pembinaan mental blok dari manusianya melalui etika profesional. Tujuan utama etika profesional adalah untuk mewujudkan integritas profesionalisme.¹⁹ Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara merefleksikan diri dan mengekspresikan nilai-nilai dalam perilaku kehidupan sehari-hari, dengan merefleksikan etika akan membantu kita menentukan nilai mana yang terpenting dalam suatu masalah. Secara prinsip nilai-nilai tersebut berkaitan dengan masalah keadilan, kebebasan, kejujuran, kebaikan,

¹⁷ Qur'an, *Al-Mubin Al-Qur'an*, 185.

¹⁸ Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

¹⁹ Agus Suryono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Etika Dan Standar Profesional Sektor Publik*, (Malang:UB Press, 2011), 74.

perintah dan loyalitas.²⁰ Sehingga etika profesional sangat mempengaruhi kondisi kerja, sekaligus sebagai tolak ukur dari keberhasilan kerja itu sendiri.

C. Konsep Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1 huruf 2 UU no.13 tahun 2003. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²¹

Menurut badan pusat statistik, definisi tenaga kerja yaitu seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang atau jasa. Berikut ini pembagian tenaga kerja (*employed*), yaitu:

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.

²⁰ Ibid.

²¹ H. Zaenal Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 98.

- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.²²

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu masalah pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangun yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri.

Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum.
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.²³

- a. Pengertian angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk

²² “Badan Pusat Statistik Kabupaten Nganjuk”, <https://nganjukkab.bps.go.id>, di akses tanggal 30 September 2018

²³ Siswanto Sastrohadiwijoyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 56.

sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan, yaitu: 1). Golongan yang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh; 2). Golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

- b. Pengertian bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Kedua golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.

Tugas Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi mengenai ketenagakerjaan yaitu, dengan tugas diantaranya;

- a. Penyediaan dan penggunaan tenaga kerja.
- b. Pengembangan dan perluasan kerja.
- c. Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja.

- d. Pembinaan hubungan ketenagakerjaan.
- e. Pengurusan syarat-syarat kerja dan jaminan sosial.
- f. Pembinaan norma-norma perlindungan kerja.
- g. Pembinaan norma-norma keselamatan kerja.²⁴

2. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu instansi.²⁵ Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.

Penciptaan kesempatan kerja adalah langkah yang tepat, mengingat penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja yaitu: pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi dan

²⁴ Zaenal Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 46.

²⁵ N Nuraulian, *Bab II Landasan Teori A. Konsep Ketenagakerjaan*, [Http://repository.radenintan.ac.id/226/2/3/BAB_II_DAN_III.Pdf](http://repository.radenintan.ac.id/226/2/3/BAB_II_DAN_III.Pdf), 2017, di akses tanggal 30 September 2018.

melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.²⁶

Pasal Undang-Undang mengenai perluasan kesempatan kerja tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam bab VII pasal 39, 40, 41 tentang perluasan kesempatan kerja.²⁷ Yang isinya adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- b. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar negeri.
- c. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar negeri.
- d. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan.
- e. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- f. Penciptaan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem

²⁶ Ibid.

²⁷ Eko Wahyudi, et.al., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 154.

padat karya mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- g. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- h. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan tersebut.
- i. Dalam melaksanakan tugasnya dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- j. Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi tertuang pada Undang Undang bab VII tentang perluasan kesempatan kerja dalam pasal 39, Pasal 40, dan 41.²⁸

3. Ketenagakerjaan Dalam Islam

Dalam syari'at Islam terdapat konsepsi ketenagakerjaan yang dapat dikembangkan dan dibangun dalam rangka untuk menambah dan memberikan nilai tambah ke dalam konsepsi ketenagakerjaan yang berlaku secara konvensional selama ini. Konsepsi ketenagakerjaan tersebut akan semakin mempunyai ciri khas, bila sistemnya didasari serta dilandasi oleh prinsip-prinsip dasar utama, yaitu prinsip *tauhid*, prinsip kemanusiaan dan prinsip *akhlak* (etika). Disamping itu pula,

²⁸ Ibid., 154-155.

untuk menciptakan seorang tenaga kerja yang Islami, maka diperlukan adanya sikap dan tindakan serta karakter yang Islami pula.²⁹

a. Prinsip *Tauhid*

Bermakna ekonomi Islam adalah sebagai ekonomi *Ilahiah*. Seorang muslim ketika menanam, bekerja, berdagang dan lain-lain adalah dalam rangka beribadah kepada Allah. Berikut ini firman Allah dalam QS Az Zariyaat [51]:56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku”.³⁰

b. Prinsip Kemanusiaan

Merupakan kegiatan ekonomi yang tujuan utamanya adalah merealisasikan kehidupan yang baik bagi umat manusia. Selain itu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan yang disyariatkan. Nilai kemanusiaan dalam ekonomi Islam seperti nilai kemerdekaan, menetapkan hukum kepada manusia berdasarkan keadilan, persaudaraan, saling tolong-menolong diantara sesama manusia dan lain sebagainya. Berikut ini penggalan ayat QS Al Maidah [5]:2 mengenai tolong menolong.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ

وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

²⁹ Y Assagaf, “Ketenagakerjaan dalam konsepsi syari’at islam”, [Http://Journal.Iain-Manado.ac.id/Index.PPH/JIS/aeticle/download/268/238](http://Journal.Iain-Manado.ac.id/Index.PPH/JIS/aeticle/download/268/238), 2016, diakses tanggal 04 Oktober 2018.

³⁰ Assobar Qur’an, *Al-Mubin Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 523.

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.³¹

c. Prinsip *Akhlak* (Etika)

Mengedepankan masalah *akhlak* (moral dan etika) dalam seluruh aspek kehidupan.³² *Akhlak* dan moral Islami dalam bekerja terdapat pada empat ciri pokok, yaitu: 1) *Shiddiq* (benar dan jujur), 2) *Amanah* (dapat dipercaya), 3) *Tabligh* (mengembangkan lingkungan dan bawahan menuju kebaikan), 4) *Fathonah* (kompeten dan profesional).³³

4. Mitra Kerja

Dalam menciptakan kesempatan kerja baru maka mitra kerja bermanfaat dalam menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan agar nantinya alumni pelatihan dapat terserap pada pasar kerja.

Kemitraan dapat dimaknai sebagai suatu bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih

³¹ Qur'an, *Al-Mubin Al-Qur'an.*, 106.

³² Sutanto dan Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, 101.

³³ *Ibid.*, 161.

baik.³⁴ Pengertian lain dari kemitraan adalah suatu kerja sama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu.³⁵

Jadi kemitraan adalah merupakan strategi bisnis atau kerjasama beberapa pihak yang dilakukan untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan kemitraan adalah:

- a. Meningkatkan pendapatan usaha kecil dan masyarakat.
- b. Meningkatkan perolehan nilai tambah bagi pelaku kemitraan.
- c. Meningkatkan pemerataan dan pemberdayaan masyarakat dan usaha kecil.
- d. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi wilayah pedesaan ataupun perkotaan.
- e. Memperluas kesempatan kerja.
- f. Meningkatkan ketahanan nasional.³⁶

Dalam islam pun kerjasama atau perkongsian di perbolehkan, berikut ini penggalan Qs Al-Maidah ayat dua.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

³⁴ Ambar Teguh Sulistiyani, *Kemitraan dan model pemberdayaan*, (yogyakarta: grava media, 2004), 125.

³⁵ Notoatmodjo Soekidjo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 30.

³⁶ P Jamilah, "Bab III Tinjauan teoritis a. Tentang kemitraan", [Http://repository.uin-suska.ac.id/7009/4/BAB%20III.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/7009/4/BAB%20III.pdf), 2010, di akses tanggal 04 maret 2019.

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.³⁷

Maksud dari pada qur’an surat al maidah ayat dua diatas adalah Allah telah berfirman agar manusia saling tolong menolong dan bersama-sama berusaha untuk suatu tujuan yang baik. Sedangkan hadist yang membolehkan kerjasama terdapat pada *Ibanatul Ahkam* kitab jual beli bab perkongsian dan perwakilan yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكَيْنِ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ، فَإِذَا خَانَ خَرَجْتَ مِنْ بَيْنَهُمَا» رَوَاهُ أَبُو دَاوُدَ وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ

Dari pada Abu Hurairah r.a beliau berkata: “Rasulullah s.a.w bersabda: “Allah berfirman: “Aku ketiga dari pada dua orang yang mengadakan perkongsian selagi salah satu seorang di antara mereka tidak berkhianat. Jika berkhianat, Aku keluar meninggalkan mereka.”(Diriwayatkan oleh Abu Dawud dan dinilai sahih oleh al Hakim: 903).³⁸

Hadist ini menggalakkan perkongsian dan ia amat dianjurkan oleh syari’at dalam memenuhi tuntutan keperluan manusia, di mana seseorang memerlukan orang lain untuk memenuhi keperluannya atau memerlukan orang lain dalam mengedarkan harta perniagaannya.

³⁷ Qur’an, *Al-Mubin Al-Qur’an.*, 106.

³⁸ Syiekh Abu abdullah bin abd al salam ‘allusy, *Ibanah al-ahkam syarah bulugh al maram jilid ketiga*, (Kuala Lumpur: Al-Hidayah Publication, 2010), 192.