

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

1. Pengertian

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.¹ Adapun kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.²

Berikut definisi efektivitas menurut para ahli:

- 1) Menurut Robbins, efektivitas adalah tingkat tercapainya tujuan jangka pendek (tujuan) atau jangka panjang (cara) dalam sebuah organisasi. Pemilihan tersebut mencerminkan konstitusi, minat mengevaluasi, dan tingkat kehidupan organisasi.
- 2) Sigain, pengertian efektivitas adalah terkait dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu menyelesaikan tepat pada waktu yang ditentukan. Dalam artian pelaksanaan pekerjaan dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu

¹ Daniel. Setiawan, Madhakomala, and Ucu Cahayana, *Determinan Efektivitas Kemampuan Militer* (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2022). 18

² Iga Rosalia, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergilir Di Desa Kec. Karangrejo Kabupaten Madetaan," *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat* 01 (2012). 3

dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses, maupun keluaran (*output*). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Jadi suatu kegiatan organisasi dikatakan efektif apabila suatu kegiatan organisasi tersebut berjalan sesuai aturan atau berjalan sesuai target yang di tentukan oleh organisasi tersebut.

2. Kriteria pencapaian efektif atau tidak efektif

- 1) Penyusunan program kegiatan secara tepat suatu rencana.
- 2) Tujuan kegiatan yang hendak dicapai harus jelas
- 3) Kejelasan waktu dan strategi kegiatan dalam pencapaian tujuan
- 4) Tersedianya sarana dan prasarana kegiatan
- 5) Pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien
- 6) Kegiatan tersebut perlu pengawasan dan pengendalian.³

B. Efektivitas Pelatihan

³ Iga Rosalia, *Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan*,5

Keberhasilan suatu pelatihan dapat dinilai melalui indikator evaluasi pelatihan. Donald L. Kirkpatrick menyatakan pendapatnya mengenai keefektifan suatu pelatihan dapat dinilai melalui 4 indikator atau level evaluasi pelatihan yaitu:⁴

1. *Reaction*, menilai tentang reaksi atau pendapat peserta mengenai suatu program pelatihan.
2. *Learning*, indikator yang menjelaskan adanya peningkatan dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan mengadakan tes baik berupa tes tulis atau latihan simulasi.
3. *Behavior*, indikator yang digunakan untuk melihat peningkatan pada sisi pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta sebelum dan setelah pelatihan.
4. *Result*, indikator yang menyajikan data mengenai pengaruh pelatihan pada tujuan dan sasaran organisasi dalam cakupan yang lebih luas.

C. Pelatihan Kerja

1. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah seluruh 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.

2. Pelatihan berbasis kompetensi

⁴ James Kirkpatrick and Wendy Kayser Kirkpatrick, *The Four Levels of Training Evolution* (California: ATD Press, 2016). 31-32

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.⁵

D. Keterampilan

1. Pengertian

Keterampilan secara bahasa, memiliki dasar kata terampil yang memiliki artian memiliki kapabilitas dalam menuntaskan suatu tugas dengan benar. Konsep keterampilan dapat dikaitkan dalam beberapa bidang. Dibidang ekonomi keterampilan dapat dinyatakan sebagai salah satu modal fisik untuk menghasilkan hasil atau produk positif, sedangkan bidang sosiologi memandang keterampilan menunjukkan status. Menurut Attewell keterampilan merupakan konsep yang menandakan pemahaman atau pengetahuan serta memiliki hubungan pada tingkat ketangkasan fisik individu dalam melakukan hal yang baik. Sehingga secara garis besar keterampilan ialah suatu kemampuan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.⁶

Keterampilan merupakan hasil pengajaran dimana mengandung kemampuan yang sifatnya konseptual, apresiatif, dan kreatif yang berhubungan dengan produktivitas untuk menghasilkan suatu produk yang berupa baik keterampilan maupun teknologi. Keterampilan menekankan pada poin menciptakan benda-benda yang memiliki nilai fungsional dari hasil karya suatu kerajinan serta hasil karya teknologi yang sederhana, dimana berpusat pada karya dari hasil keterampilan tangan.

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 8* (Jakarta, 2017). 3-8

⁶ Mintasih Indriayu et al., *Pendidikan Kewirausahaan Berbasis Keterampilan Non Kognitif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022). 36

Sudirman A.M secara garis besar membagi keterampilan dalam dua jenis, yaitu:

- 1) Keterampilan Jasmani, merupakan keterampilan yang sifatnya terlihat dan bisa diamati dengan mata, sehingga terfokus pada keterampilan gerak atau visual anggota badan individu yang dalam proses belajar.
- 2) Keterampilan Rohani, merupakan keterampilan yang terkait dengan hal-hal seperti penghayatan, kemampuan dalam berpikir, dan juga kreatifitas untuk penyelesaian dan perumusan masalah atau konsep.

2. Standar kompetensi kerja nasional indonesia

Hani Handoko menyatakan bahwa tujuan utama dari pengadaan pelatihan dan pengembangan, secara umum ada dua, yaitu untuk menutup jarak atau *gap* kecakapan, kemampuan, dan harapan dalam meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja demi mencapai target kerja yang telah ditetapkan.⁷ Dengan adanya hal tersebut pastinya dalam pelatihan dan pengembangan ada ketentuan kompetensi kerja yang dicapai. Pada penelitian ini standar kompetensi kerja yang digunakan oleh balai latihan kerja kediri adalah standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI)

3. Profesionalisme menurut islam

Profesional merupakan sebutan bagi orang yang ahli pada bidang tertentu dan semua orang pasti berlomba-lomba untuk menjadi orang profesional di dunia kerja. Menurut istilah dalam kamus besar bahasa indonesia profesional bersangkutan dengan bidang pekerjaan, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan memerlukan adanya biaya untuk melakukannya.⁸ Kepandaian khusus yang

⁷ Teguh Suripto, "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis," *Jurnal Ekonomi Syariah Islam (JESI)* 02 (2012). 239-250

⁸ I Putu Jati Arsana, *Etika Profesi Insinyur: Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana Teknik* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

dimaksud bisa berupa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu yang muncul dari bakat alami ataupun keikutsertaannya dalam suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya keterampilan, diharapkan hasil kinerja pada suatu pekerjaan dapat mencapai tingkat yang maksimum dan dapat dimanfaatkan secara penuh, tanpa adanya kesia-siaan. Hasil kinerja yang dimiliki oleh individu yang memiliki keterampilan dari hasil pelatihan dan pengembangan akan memiliki perbedaan dengan individu yang berketerampilan tanpa menjalani pelatihan dan pengembangan.⁹

Profesionalisme dalam islam juga berhubungan dengan keahlian yang dimiliki sesuai dengan hadis:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ، حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ، حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ، عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ» قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: «إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ»

Artinya:

“telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami fulaih bin Sulaiman telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari ‘Atho’ bin Yasar dari Abu Hurairah radhilyayahu’ anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seroang sahabat bertanya; “bagaimana maksud amanat disia-siakan?” Nabi menjawab;”jika urusahn diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.”

Dari hadis di atas, islam menilai profesionalisme seseorang tentang amanat yang diberikan dalam suatu pekerjaan kepada orang yang ahli. Dalam melakukan pekerjaan tertentu yang tidak bisa kita kerjakan sendiri, maka dianjurkan untuk

⁹ Ibid.

menyerahkan pekerjaan tersebut kepada ahlinya. Jika tidak diserahkan kepada ahlinya maka tinggal menunggu hasil yang tidak memuaskan atau bahkan tinggal menunggu rusak atau hancurnya pekerjaan tersebut.