

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Efektivitas

##### 1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan yang mengarah kepada pencapaian untuk kinerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Menurut para ahli efektivitas mempunyai beberapa pengertian, diantaranya adalah menurut Stephen P. Robbins, menjelaskan bahwa efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.<sup>1</sup>

Jika dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan pemerintah (pelaksanaan pembangunan), efektivitas yang hendak dicapai orientasinya lebih menuju pengeluaran (output) bila dibandingkan dengan penggunaan masukan (input). Rumusan ini sesuai dengan penjelasan Saxena, yaitu, efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Masalah

---

<sup>1</sup> Moh Prabu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta; Bumi Aksara, 2010), Cet ke-3, 129

penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini. Pada umumnya organisasi berorientasi ke pencapaian efektivitas.<sup>2</sup>

Efektivitas juga dijelaskan dalam firman Allah SWT QS. Al-Isra' ayat 26:

Artinya : “Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.”<sup>3</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada kaum muslimin agar menunaikan hak kepada warga, orang-orang miskin dan orang yang dalam perjalanan. Perintah tersebut menandakan bahwa pemberian itu berdasarkan kepada tujuan dan hal yang lebih jelas dan tepat. Hal ini sesuai dengan pengertian efektivitas yang telah dijelaskan sebelumnya.

Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

---

<sup>2</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 175-176

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an Terjemahannya*, (Bandung; Pustaka Al Hamba : 2014), 367

## 2. Indikator Efektivitas Program Pelatihan.

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan, namun jika hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sasaran sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai, maka hal itu bisa dikatakan tidak efektif.<sup>4</sup>

Menurut Tangkilis, ada 4 indikator dari efektivitas pelatihan, yang sebagai berikut :<sup>5</sup>

### a. Pencapaian tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan tercapai efektivitas kerja yang optimal.

### b. Tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas

---

<sup>4</sup> Abdurrahmat, *efektivitas organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 7.

<sup>5</sup> Hessel Nogi S. Tangkilis, *Managemen Publik*, (Jakarta : Grasindo, 2005), 149.

sebaik-baiknya seperti yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi.

d. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan pekerja dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Definisi pelatihan

Seseorang pasti akan kesulitan jika belum pernah melakukan pekerjaan yang belum pernah dikerjakan dan merasa sangat asing dengan pekerjaan tersebut oleh karena itu program pelatihan sangat diperlukan, dengan dilaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan, diharapkan dapat memberikan manfaat yang banyak khususnya bagi karyawan untuk perusahaan yang akan merekrutnya.<sup>6</sup>

Rivai dan Sagala juga menyatakan pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan tentang keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat

---

<sup>6</sup>Reza Bayu Ferdhinawan, *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kemampuan Kerja*, *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, jurnal Administrasi Bisnis Vol 28 No. 01 tahun 2015.

ini dan membantu calon tenaga kerja untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>7</sup>

Menurut Sonny Sumarsono, pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.<sup>8</sup>

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan, namun kedua-duanya memiliki perbedaan yang signifikan, meskipun didasari bahwa secara umum ada persamaan, yakni sama-sama mengembangkan kualitas SDM.<sup>9</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa program pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang memungkinkan tenaga kerja melaksanakan pelatihannya di suatu tempat, sehingga mampu dan menguasai jenis dan tingkat kompetensi kerja untuk membekali dirinya dalam memasuki dunia kerja atau membuka usaha sendiri sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

#### **4. Tujuan Pelatihan**

Pada saat mengikuti pelatihan, calon karyawan akan digembleng dan *dijejali* dengan berbagai macam materi pelatihan. Setelahnya materi diberikan kondisi karyawan akan memiliki keberagaman dalam suatu perusahaan, oleh karenanya harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri.

---

<sup>7</sup> Lijan Poltak Siambela, *Manajemen sumber daya manusia*,(SINAR GRAFIKA OFFSET: Jakarta; 2017), hlm. 169.

<sup>8</sup> *Ibid*, 169.

<sup>9</sup> *Ibid*, 171.

Berikut ini tujuan organisasi diberikannya pelatihan :

Menurut Kasmir antara lain : Menambah pengetahuan baru, mengasah kemampuan karyawan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan ketaatan, meningkatkan rasa percaya diri, memperdalam rasa memiliki perusahaan, memberikan motivasi kerja, menambah loyalitas, memahami lingkungan kerja, memahami budaya perusahaan, membentuk team work.<sup>10</sup>

Menurut Mangkunegara tujuan pelatihan antara lain : meningkatkan penghayatan jiwa, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan, menghindari keseragaman, meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.<sup>11</sup>

## 5. Metode Pelatihan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Ada beberapa metode pelatihan yang dapat diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi, antar lain sebagai berikut :

### a. *One the job training*

One the job training (OT) atau disebut juga pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan

<sup>10</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada ; 2016), 130-135

<sup>11</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Remaja Rosda Karya : Bandung : 2011), 45.

cara pekerjaan atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil. Dibawah bimbingan dan supervise dari seseorang pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b. Magang

Magang melibatkan pembeajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*.

c. Pelatihan Vestibule

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan atau organisasi menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah pelatihan terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan atau organisasi bermakna dan umpan balik.

d. Simulasi

Pelatihan simulasi dapat dibagi menjadi dua yakni, pertama simulasi yang melibatkan simulator bersifat mekanik(mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Yang kedua adalah simulasi komputer yang bertujuan untuk pelatihan dan pengembangan. Pelatihan ini sering digunakan untuk melatih para manajer yang mungkin tidak boleh menggunakan metode *trial and eror* untuk mempelajari pembuatan keputusan.

## **B. Kualitas Tenaga Kerja**

### **1. Definisi kualitas tenaga kerja**

Menurut H.A.R. Tilaar bahwa yang dimaksud dengan sumberdaya manusia yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang unggul, sadar akan identitasnya, serta sadar akan wawasan nusantara.<sup>12</sup>

Sedangkan menurut Azyumardi Azra kualitas tenaga kerja adalah manusia yang memiliki kualitas seimbang, beriman, berilmu dan beramal, cukup baik secara lahiriyah maupun batiniah.<sup>13</sup>

Kualitas tenaga kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas tenaga kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

### **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja.**

Kualitas Tenaga kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :<sup>14</sup>

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknik operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

<sup>12</sup>A. R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21* (Magelang : Indonesia Tara: 1999), 199.

<sup>13</sup>Azzumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisidan Modernisasi Menuju Millennium Baru* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), 55.

<sup>14</sup> Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), 319



- c. *Abilities* yaitu karyawan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas tenaga kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan atas tugas-tugas yang sudah diberikan.

### **3. Tujuan Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja**

Menurut Sedarmayanti tujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah :

- a. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya mampu diserahi tugas
- b. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagai mana mestinya
- c. Menambahkan keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang akan diembannya
- d. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan orang lain baik teman sejawat maupun relasinya.

Tujuan dari meningkatkan kualitas tenaga kerja tidak luput dari proses pemberdayaan manusia itu sendiri. Sehingga manusia dapat

berkembang dan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan atau organisasi.<sup>15</sup>

#### 4. Kualitas kerja dalam Ekonomi Islam

Tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>16</sup> Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, dalam arti mereka memanfaatkan sumberdaya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapai kesejahteraan hidup. Allah berfirman dalam QS. Hud ayat 61:

17

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

Dalam ayat diatas, kata kunci dari faktor produksi sumber daya manusia terdapat dalam kata *wasata'marakum* yang berarti kamu memakmurkannya. Disini manusia sebagai khalifah di muka bumi diharapkan oleh Allah untuk menjadi pemakmur bumi dalam

<sup>15</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya dan Profuktifitas Kerja* (Bandung : Mandar Maju, 2001), 18.

<sup>16</sup> Rudy haryanto, “*Urgensi Sumber Daya Insasi dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*” Jurnal ekonomi dan Bisnis Islam STAIN PAMEKASAN Vol. 4 No 1.(2012), diakses pukul 20:31 tanggal 24 Juli 2020

<sup>17</sup> Idri, *Hadis Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), 86

pemanfaatan tanah dan alam, kata pemakmur mengidentifikasi manusia yang selalu menjadikan alam ini makmur dan tidak menjadi rusak atau pengeksploitasi alam secara tidak bertanggung jawab, Muhammad Syawqi Al-Fanjari menyatakan bahwa motivasi ekonomi dalam Islam antara lain untuk memenuhi kebutuhan yang memadai (*al-had-al-khifayah*) bagi setiap muslim yang dilakukan dengan melakukan pembangunan dibidang ekonomi. Manusia mempunyai kewajiban untuk mengelola dan memakmurkan bumi termaksud pembangunan ekonomi karena yang dimaksud dengan *al-imrah* dalam ayat diatas adalah *al-tanmiyyah al-iqtishadiyyah*, pembangunan ekonomi yang menjadi tanggung jawab manusia sebagai sumber dayanya. <sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 87

