BAB III

KERANGKA TEORI

A. Tenaga Kerja dan Proses Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja di Indonesia

1. Problematika Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja berusia(15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.[1]sedangkan Pengertian Tenaga Kerja menurut Undang-undang Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami banyak Negara.Begitu seriusnya masalah ini maka setiap rencana pembangunan ekonomi masyarakat selalu dikaitkan dengan tujuan untuk menurunkan angka pengangguran. Namun, kebijakan pemecahannya sudah barang tentu harus dialamatkan kepada apa yang menjadi penyebabnya. Oleh karena itu setiap analisis masalah-masalah ini selalu berminat untuk mengetahui profil permasalahannya.

Begitu juga diProvinsi Riau yang mulai menunjukan tingkat pengangguran akibat dari tingginya angkatan kerja sedangkan fasilitas

[1] Mulyadi S,*Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Pembangunan*,(Jakarta: Raja Grafindo, 2003) ha 59

tempat untuk bekerja masih belum seimbang hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TabelII.1
Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut KegiatanUtama Kabupaten/Kota di Riau

No	Kegiatan Utama	Laki-laki dan Perempuan					
		Rokan Hulu	Bengkalis	Rokan Hilir	Kepulauan Meranti	Pekanbaru	Dumai
1	Angkatan kerja	58.48	67.11	61.55	70.44	61.19	65.27
2	Bekerja	36.80	63.26	58.63	64.90	58.35	60.36
3	Pengangguran	2.87	5.74	4.75	7.87	4.61	7.52
4	Bukan angkatan kerja	41.52	32.89	38.45	29.56	38.81	34.73
5	Sekolah	10.78	10.30	11.54	19.46	16.81	10.66
6	Mengurus rumah tangga	27.83	21.09	23.70	14.83	19.24	20.57
7	Lainnya	2.90	1.50	3.22	4.20	2.77	3.50
Jumlah total		**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

No	Kegiatan Utama	Laki-laki dan Perempuan					
		Kuantan sengingi	Indragiri Hulu	Indragiri Hilir	Pelalawan	Siak	Kampar
1	Angkatan kerja	64.92	61.24	63.52	66.76	63.73	36.14
2	Bekerja	63.59	59.56	61.86	65.39	60.83	32.92
3	Pengangguran	2.05	2.75	2.62	2.06	4.56	8.90
4	Bukan angkatan kerja	35.08	38.76	36.48	33.24	36.27	63.86
5	Sekolah	3.03	10.56	8.62	7.20	9.45	12.26
6	Mengurus rumah tangga	27.60	24.69	23.07	22.54	24.78	49.90
7	Lainnya	4.45	3.50	4.79	3.50	2.04	1.70
8	Jumlah total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Sumber data: BPS Provinsi Riau

Pengangguran merupakan momok yang menakutkan bagi para calon tenaga kerja ada beberapa jenis pengangguran yaitu:

1) Pengangguran friksional

Terjemahan luas dari kata frfictional adalah gesekan. Jadi pengangguran friksional adalah pengangguran yang disebabkan oleh suatu

hambatan yang menyebabkan proses bertemunya penawaran dan permintaan tenaga kerja menjadi tidak lancar. Penyebab hambatan ini pada dasarnya ada dua yaitu karena tempat dan waktu.

2) Pengangguran musiman

Kegiatan ekonomi masyarakat sering terpengaruh oleh irama musim.Ada masa ‘’ramai’’ sehingga banyak permintaan tenaga kerja dan ada masa dimana kegiatan mengendur.Pergantian antara ramai dan masa kendur terjadi secara teratur dalam periode satu tahun.Selama kegiatan menngendur terjadi pengangguran dan dalam periode satu tahun. Selama kegiatan mengendur terjadi pengangguran dan akan terpecahkan otomatis bila tiba masa ramai kembali.

3) Pengangguran siklikal

Kegiatan ekonomi ada kalanya terjadi ekspansi kegiatan yang meningkat.Timbul kejenuhan dan penurunan kegiatan setelah itu diikuti oleh kenaikan intensitas lagi. Siklus seperti ini lima atau sepuluh tahun sekali secara berulang-ulang secara rutin. Irama seperti ini sudah barang tentu membawa dampak pada permintaan tenaga kerja.

4) Pengangguran struktural

Perubahan salah satu sektor dalam kemajuan ekonomi, misalnya sektor industri mengalami peningkatan sehingga terjadi penurunan penyerapan tenaga kerja disektor pertanian, sebagian terpaksa mengadu kesektor lain karena menyempitnya kesempatan disektor pertanian, dan sektor baru belum tentu mereka mendapat pekerjaan disektor tersebut.

5) Pengangguran teknologi

Dalam pertumbuhan industry kita amati bahwa teknologi yang dipakai dalam proses produksi selalu berubah. Ternyata laju perubahan itu semakin hari semakin cepat.Diberbagai industry elektronika perubahan teknologi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari.Perubahan teknologi produksi membawa dampak kesempatan kerja keberbagai arah.Kekuatan subtitutif dan kekuatan mengubah spesifikasi jabatan yang ditimbulkan membawa dampak negative bagi kesempatan kerja berupa pengangguran.

Pengangguran dikalangan pendidikan mungkin juga mencerminkan kombinasi yang tidak tepat antara pendidikan akademik dan pendidikan kejuruan, keterampilan yang ditawarkan oleh sistem pendidikan mungkin tidak sesuai dengan keterampilan yang diminta oleh industri.[2]

Kelangkaan tenaga kerja professional dan terampil sering dilihat sebagai dampak dari kelemahan sistem pendidikan nasional. Masalah ini sama buruknya dengan masalah pengangguran yang keduanya dinilai bisa terjadi karena kurang tanggapnya atau pekanya pihak penyelenggara pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat.

Dunia usaha pun cenderung mempersalahkan dunia pendidikan karena belum berhasil memenuhi kebutuhannya secara penuh.Perusahaan-perusahaan dikecewakan karena seolah-olah harus turut menerima ‘’getah’’ dari kelemahan sistem pendidikan berupa penempatan tenaga kerja yang kurang terampil. Prijono mengungkapkan bahwa lebih dari 50% tenaga

[2] lyn squire, *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negari-Negeri Sedang Berkembang*, (Jakarta:UI Press, 1986) ha 236

kerja yang ada dan telah bekerja ditingkat bawah ternyata belum menamatkan SD dan bahkan yang tidak bersekolah sama sekali. Dan tidak jarang sektor industri terutama yang menggunakan teknologi canggih menggunakan tenaga kerja asing, karena langkanya tenaga terampil teknis menengah.[3]

Rendahnya mutu tenaga kerja tidak hanya menakibatkan rendahnya produktivitas kerja dan penghasilan, tetapi juga menyulitkan usaha pemanfaatan sumber daya alam yang melimpah. Indonesia sebenarnya memiliki keunggulan komparatif dibidang sumber daya alam dan jumlah tenaga kerja.Sayang mutu tenaga kerja kita relatif rendah.Oleh karena itu perlu adanya peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia, agar supaya jumlah tenaga kerja yang besar tersebut benar-benar dapat menjadi kekuatan efektif dalam pembangunan.[4]

Pengembangan karyawan oleh perusahaan bertujuan untuk menambah keahlian dan efisiensi kerja dalam melaksanakan tugas—tugasnya sehingga produktivitas kerja akan bertambah dan akan meningkatkan jumlah keuntungan perusahaan.[5]

2. Peranan pemerintah dalam mengatasi persoalan tenaga kerja

Dalam UUD 1945 BAB X pasal 27 dinyatakan bahwa ‘’Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan’ implikasi dari hal-hal yang tersirat dalam pasal tersebut adalah, bahwa semua warga Negara tanpa memandang perbedaan agama,

---

[3] Ronal Nagoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Raja Grafindo, 1996) ha 142-143

[4] Soeharsono, *Membangun Manusia Karya*, (Jakarta:Pustaka Sinar Harapan, 1989) ha 40

[5] Sony Hal 31

suku, golongan, daerah, memiliki hak dan kesempatan yang sama atas pekerjaan. Dengan demikian tidak diinginkan adanya warga negara dan warga masyarakat yang menganggur, yang menjadi masalah, apakah warga tersebut memiliki kemampuan untuk bekerja dalam bidang tertentu, dan apakah tersedia cukup banyak kesempatan kerja yang dapat mendayagunakan semua orang yang ingin bekerja.

Berdasarkan pokok pikiran, bahwa hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia sesungguhnya dan pembangunan seluruh rakyat Indonesia maka landasan pembangunan nasional adalah pancasila dan undang-undang dasar 1945 pembangunan tidak sekedar mengejar kemajuan lahiriah, seperti pangan, sandang, perumahan, kesehatan dan sebagainya, atau mencari kepuasan batiniah, seperti pendidikan, rasa aman, bebas mengeluarkan pendapat yang bertanggung jawab, rasa keadilan, yang berlandaskan pada asas-asas kemampuan, keterpaduan, dan kemandirian.

Penciptaan lapangan kerja bagi angkatan kerja jumlahnya makin besar merupakan tantangan utama pembangunan. Untuk itu perlu ditempuh langkah-langkah pembanganunan secara menyeluruh dan terpadu penampungan kerja seluas mungkin melalui:

1. Langkah-langkah yang bersifat umum, meliputi kebijakan produksi, investasi, fiskal, moneter, perdagangan harga, upah, serta berbagai kegiatan dibidang pendidikan dan latihan, ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Langkah-langkah yang bersifat sektoral meliputi antara lain kebijakan pembangunan disektor-sektor pertanian, industri dan jasa yang berorientasi kepada perluasan lapangan kerja sebesar mungkin.
3. Langkah-langkah yang bersifat regional meliputi upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja disetiap daerah serta pengembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia setempat, agar dapat lebih memanfaatkan seluruh potensi pembangunan dimasing-masing daerah.
4. Langkah-langkah yang bersifat khusus meliputi berbagai kegiatan bantuan pembangunan serta kegiatan padat karya, dan lain-lain. Kebijakan perluasan dan pemerataan kesempatan kerja menjangkau setiap warga Negara dan benar-benar diarahkan pada pembangunan sumber daya manusia dan terciptanya angkatan kerja Indonesia yang tangguh, mampu, dan siap bekerja. Sehingga dapat mengisi semua jenis dan tingkat lapangan kerja dalam pembangunan nasional[6].

Pemerintah dengan kebijakannya di sektor ketenagakerjaaan di Indonesia telah mengambil langkah-langkah yang khusus dilaksanakan dalam rangka perluasan lapangan pekerjaan, pengurangan pengangguran dan usaha meningkatkan mutu tenaga kerja, dalam hal mutu sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan no 25 tahun 1997 pada bab VIII pasal 119 yang isinya pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali

[6] oemar hamalik, *pendidkan tenaga kerja nasional kejuruan-kewiraswastaan dan manajemen* (Jakarta: Citra Adtya Bakti) ha 49

dan/ meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.[7]

Pada umumnya sudah diterima adanya anggapan bahwa pendidikan formal, baik kejuruan apalagi pendidikan umum, pada dasarnya belum mampu menyediakan atau mengantar tenaga kerja untuk siapa pakai, dalam arti siap untuk bekerja atau dipekerjakan guna mengisi lowongan kerja ataupun siap bekerja mandiri(menciptakan kerja untuk diri sendiri) apa lagi untuk mampu menciptkan kerja bagi orang lain(*job creator*)

Untuk mempersiapkan tenaga kerja agar siap pakai dibutuhkan suatu "mata rantai" yang dikenal dengan istilah latihan kerja atau dalam konvensi ini disebut pendidikan non-formal(pendidikan luar sekolah), salah satunya yang dilakukan oleh depnaker dengan Balai Latihan kerja(BLK).

Melalui jalur pendidikan nonformal tersebut(*Training*, latihan kerja), maka setiap tenaga kerja akan siap pakai, dalam arti menguasai *technical know how* mampu menjadi semi *skilledlabour*, untuk kemudian melalui pengalaman, pembinaan, dan pengembangan lebih lanjut dapat dikembangkan sampai pada tingkat *managerial development* (pengembangan manajerial), sampai pada tingkat *top management*.[8]

B. Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan segala usaha yang diikhtiarkan yang dilakukan oleh anggota badan/ pemikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.Tenaga kerja

---

[7] undang-undang ketenagakerjaan no 25 tahun 1997, (dahara prize 1997, semarang hal 92

[8] Soeharsono ha 99

sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar.Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak di ekpsloitasi oleh manusia dan di olah oleh buruh.[9]

Kitab suci Al-quran memandang betapa pentingnya produksi kekayaan Negara, Al-quran telah memberi penekanan yang lebih terhadap tenaga manusia. Ini dapat dilihat dari petikan ayat dalam surat An-Najm ayat 39.

Artinya: 39. *dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*

Diriwayatkan dalam ayat tersebut bahwa satu-satunya cara untuk mendapatkan sesuatu dari alam ini ialah melalui kerja keras. Kemajuan kekayaan dari alam tergantung pada usaha.Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja semakin banyak harta yang diperolehnya. Dalam surat Al-Anfaal ayat 53[10].

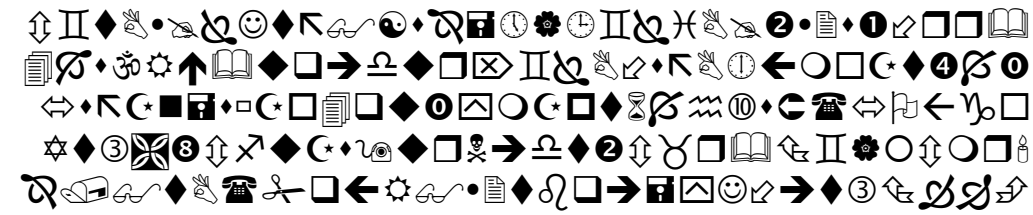
Artinya: 53. *(Siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri[621], dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui*.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu,

[9] Afzalur rahman, *doktrin ekonomi Islam*, (Yogyakarta:dana bhakti wakaf), jilid 1 ha. 248

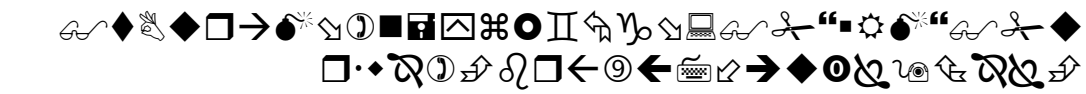
[10] Ibid

lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/ kerja sesuai dengan firman Allah dalam Qs. An-Nahl:97



Artinya:*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Dalam konteks ajaran Islam tentang perekonomian (*latishadiyah*), bekerja adalah modal dasar ajaran Islam itu sendiri, sehingga disebutkan seorang muslim bekerja adalah orang mulia sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang merupakan kewajiban setiap orang yang mengaku mukmin dalam QS Adz-Dzariyat 56[11]



Artinya :*Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku.*

Oleh karena itu ayat tersebut haruslah dimaknai secara luas yakni melakukan aktualisasi diri dalam bidang ibadah ghairo mahdoh muamalat (pekerjaan, social, politik, ekonomi) masing-masing dalam kerangka yang sah dan itu juga guna mencari ridho Allah. Pekerjaan adalah mediasi yang diberikan Allah kepada mahluknya untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupan, sehingga tidak ada perbedaan jenis pekerjaan menurut Islam selama dalam ‘’rel’’ yang halal. Islam hanya memberikan batasan

[11] Mustaq ahmad, *etika bisnis dalam islam*, (Jakarta timur: pustaka al kautsar, 2001), cet 1 h. 9

terhadap kebolehan (halal-haram) yang menyangkut zat. Untuk itulah Islam sebagai sebuah ajaran yang universal mengatur norma hukum dalam hal bekerja dan ketenaga kerjaan.

Islam menghapus semua perbadaan kelas antar umat manusia, dan menganggap amal sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dirinya[12]

Dalam kriteria pemilihan tenaga kerja bergantung pada tiga faktor yaitu:

1. Kecakapan kerja

   Kecakapan kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja dan mampu meningkatkan hasil ataupun modal.

   Islam menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap dan memerintahkan umat islam mengajarkan semua jenis kerja dengan tekun dan sempurna. Kesehatan moral dan fisik juga mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan tenaga kerja atau buruh.Tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang pekerja yang jujur dan tanggung jawab, yang menyadari tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih kuat dan tekun, dan orang yang tidak kuat dan tidak jujur tidak akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

   Salah satu hak seorang pekerja adalah hak bekerja yang didalamnya terdapat profesionalisme, hak kerja Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat islam sangat menekankan prestasi kerja. Dalam

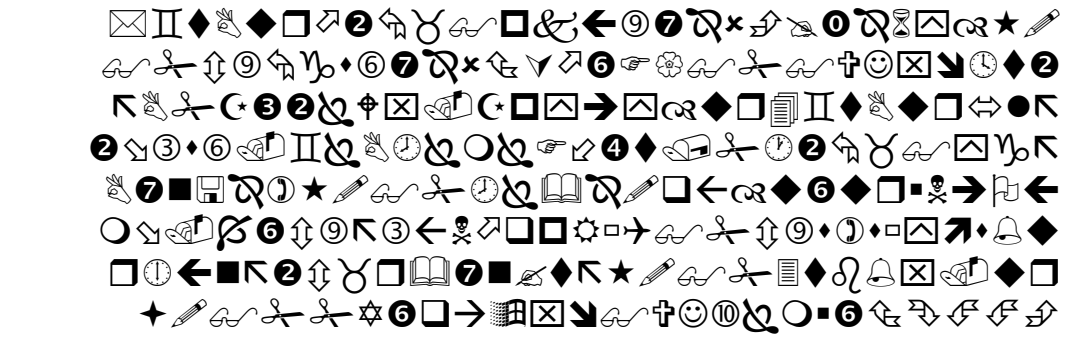
[12] Ibid ha 10

pandangan Islam menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran[13].

2. Mobilisasi tenaga kerja

Mobilisasii tenaga kerja ialah gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografi dan kawasan lain. Mobilisasi tenaga kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Jika golongan tenaga kerja boleh bergerak dengan mudah dan bebas dari suatu tempat ketempat yang lain, dimana mereka boleh memperoleh upah dari pekerjaanya.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-quran surat An-Nisa ayat 100 yang berbunyai:



Artinya: *100. Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezki yang banyak.Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah.Dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*

Menurut Al-quran mobilisasi tenaga kerja adalah kaidah yang sangat tepat untuk menyelesaikan banyak masalah dan ekonomi dan sosial politik pada zaman ini[14]

---

[13] Abdul hamid mursi, *sumber daya manusia yang produktif pendekatan al quran dan sains* (Jakarta gema isani press 1988), ha 165

[14] Ibid ha 271

3. Penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja atau buruh disuatu Negara[15].

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan.Allah memerintahkan kepada rasulnya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu.Dengan bertambahanya ilmu. Akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan(training) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.[16]Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para keryawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis dan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk[17].

---

[15] Afzalur ha 271

[16] Ahmad Ibrahim Abu Sinn , *Manajemen syariah sebuah kajian historis dan kontemporer* (Jakarta:Rajagrafindo, 2006) hal 57

[17] Ibid ahmad ibrahim hal 25