



Nadya Oktaviana
Dr. Miti Yarmunida, M.Ag

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

EFEKTIVITAS PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS SDM PERSPEKTIF *MAQASHID SYARIAH*
(Studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)



Editor :
H. Makmur, Lc., MA., M.Ag

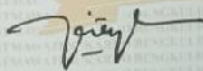
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nadya Oktaviana, NIM 1811130036 dengan judul "Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif *Maqashid Syariah* (Studi Benirring Permai Kota Bengkulu)" Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Telah diperbaiki sesuai dengan saran tim pembimbing. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munagasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu

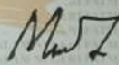
Bengkulu, 2022 M
1443 H

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Miti varmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002



H. Makmur, I.c. MA, M.Ag
NIP.2004107601



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif *Maqashid Syariah* (Studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)", oleh Nadya Oktaviana, NIM. 1811130036, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim: Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu (UIN FAS) Bengkulu pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 07 Juli 2022 M

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, Juli 2022 M
Dzulhijjah1443 H

Tim Sidang *Munaqasyah*

Ketua

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Sekretaris

Uswatun Hasanah, M.E
NIP. 199303082020122003

Penguji I

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Penguji II

Herlina Yustati, MA., E.K
NIP. 198505222019032004

Mengetahui,
Dekan

Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP. 196504101993031007

MOTTO

يٰۤاَيُّهَا النَّبِيُّ اٰمِنُوْا اَصْحٰبُوْا وَصٰبِرُوْا وَرٰبِطُوْا

“Wahai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan
kuatkanlah kesabaranmu”

(Qs. Al Imran: 20)

“Mengapa takut pada lara, sementara semua rasa bisa kita cipta
akan selalu ada tenang disela-sela gelisa yang menunggu reda”

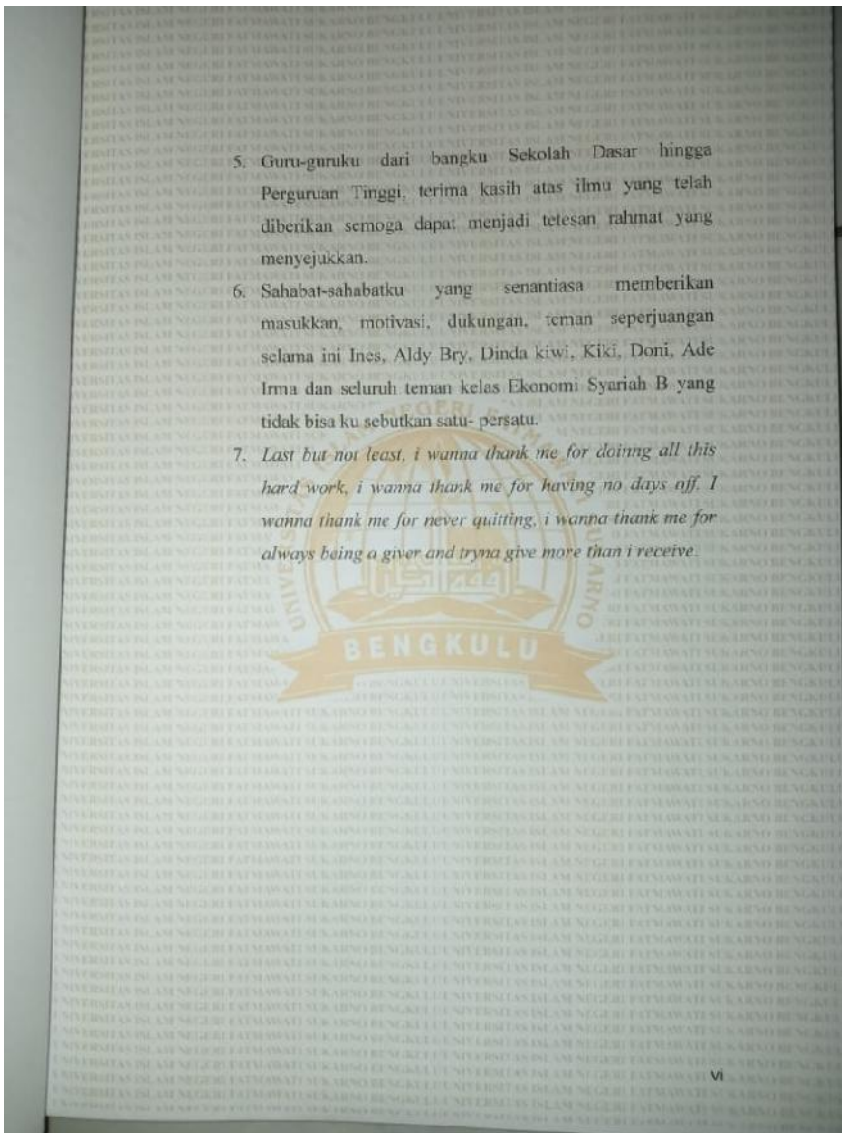
(Payung Teduh)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas kenikmatan dan karunia-Nya yang memberikan orang-orang yang selalu menemaniku dan mendoakanku untuk mencapai cita-citaku. Dengan rasa bangga dan bahagia, skripsi ini ku persembahkan terhadap orang-orang tercinta yaitu :

1. Kedua orang tua ku yang tercinta, Bapak Okri Dinata dan Ibu Mesra Herlina yang senantiasa memberikan, doa, dukungan, kasih sayang serta pengorbanan yang luar biasa. Tiada kata yang dapat digambarkan untuk rasa terimakasih kepada Bapak dan Ibu semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan sebaik-baiknya balasan.
2. Untuk saudari ku Sartika Apriyani terimakasih untuk semangatnya selama ini, yang selalu memberikan support. Semoga nantinya menjadi orang yang sukses.
3. Terimakasih kepada orang tersayang dan seluruh anggota keluargaku yang selama ini selalu mendoakan dan memberikan motivasi kepadaku.
4. Ibu Dr. Miti Yarnunida, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak H. Makmur, Le, MA, M.Ag selaku pembimbing II, yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan Ini menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif *Maqashid Syariah* (Studi Benteng Permai Kota Bengkulu)" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINPAS Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa ada bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, _____ 2022M
1443H

Mahasiswa yang menyatakan



Nadva Oktaviana
NIM.1811130036

ABSTRAK

Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif Maqashid Syariah (Studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)

Oleh Nadya Oktaviana, NIM 1811130036

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas SDM dan untuk mengetahui program kartu prakerja perspektif *maqashid syariah* di Bentiring Permai Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer yang diperoleh dari wawancara yang mendalam terhadap masyarakat penerima insentif Program Kartu Prakerja dan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kartu prakerja belum berjalan efektif dan ditinjau dari *maqashid syariah* program kartu prakerja yang dilihat dari 2 aspek yaitu berdasarkan *hifzul al-aqal* (memelihara akal), yaitu *hal al-ta lim* (hak untuk mendapatkan pendidikan) dan *hifzul al-mal* (memelihara harta), yaitu *haq al-amal* (hak bekerja). Program kartu prakerja telah memberikan hak untuk masyarakat mendapatkan pendidikan dalam bentuk pelatihan dan hak untuk memelihara harta yang didapat dari pelatihan berupa insentif, hanya bisa membantu menambah kebutuhan dasar, tetapi tidak dengan hak pekerjaan dan implemendasi dari pelatihan tidak dilaksanakan.

Kata Kunci: *Program kartu prakerja, sumber daya manusia, maqashid syariah*

ABSTRACT

The Effectiveness of the Pre-Employment Card Program in Improving the Quality of Human Resources from the Maqashid Syariah Perspective (Bentiring Permai Study, Bengkulu City)

By Nadya Oktaviana, NIM 1811130036

This study aims to determine the effectiveness of the pre-employment card program in improving the quality of human resources and to determine the pre-employment card program with a sharia maqasid perspective in Bentiring Permai, Bengkulu City. This type of research is a qualitative research with a descriptive qualitative approach. The types of data collectors used in this study were secondary data and primary data obtained from in-depth interviews with the community receiving incentives for the Pre-Employment Card Program and the Bengkulu Province Manpower Office. The results showed that the pre-employment card program had not been effective and in terms of maqasid sharia the pre-employment card program was seen from 2 aspects, namely based on hifzul al-aqal (maintaining reason), namely hal al-ta lim (right to education) and hifzul al-mal (maintaining property), namely haq al-amal (right to work). The pre-employment card program has given the community the right to receive education in the form of training and the right to maintain assets obtained from training in the form of incentives, it can only help increase basic needs, but not with employment rights and the implementation of the training is not implemented.

Keywords: *pre-employment card program, human resources, maqasid sharia*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif *Maqashid Syariah* (Studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)”**. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya, terselesaikannya penyusunan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M. Pd selaku Rektor UINFAS Bengkulu yang telah memberikan berbagai fasilitas dalam menimba ilmu pengetahuan di UINFAS Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M. A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang selalu mendorong keberhasilan penulis.
3. Dr. Miti yamunida, M.Ag selaku Pembimbing I, yang senantiasa sabar dan tabah dalam mengarahkan dan

memberikan petunjuk serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak H. Makmur, Lc, MA, M.Ag selaku Pembimbing II yang senantiasa sabar dan tabah dalam mengarahkan dan memberikan petunjuk serta motivasinya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pihak Perpustakaan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah membantu penulis dalam mencari referensi.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala kebaikan dan bantuan serta partisipasi dari semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis menjadi amal yang sholeh disisi Allah SWT.

Bengkulu, Juni 2022

Syawal 1443 H



Nadya Oktaviana

1811130036

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRAK</i>	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9

F. Penelitian Terdahulu	10
G. Metode Penelitian.....	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	14
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	15
3. Informan Penelitian	15
4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data ...	16
5. Teknik Analisis Data.....	18
H. Sitematika Penulisan.....	20
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	22
1. Konsep Efektivitas.....	22
a. Ukuran Efektivitas.....	23
b. Indikator Efektivitas	25
2. Program Kartu Prakerja.....	27
3. Kualitas Sumber Daya Manusia	31
a. Sumber Daya Manusia (SDM).....	31
b. Pengembangan Sumber Daya Marusia.....	34
c. Pelatihan Sumber Daya Manusia	37
d. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	38
4. Maqasid Syariah	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
a. Gambaran Umum Bentiring Permai Kota Bengkulu	52
b. Gambaran Umum Dinas Kerenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans).....	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Data Penelitian	59
1. Data Responden.....	59
a. Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi.....	59
b. Penerima Manfaat Program Kartu Prakerja.....	59
B. Hasil Penelitian	60
1. Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDI) Di Kelurahan Bentiring Permai	60
2. Program Kartu Prakerja Ditinjau Dari Perspektif <i>Maqasid Syariah</i>	74
C. Analisa	81
1. Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM.....	81
2. Program Kartu Prakerja Ditinjau Dari Perspektif <i>Maqasid Syariah</i>	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Jumlah Penduduk	53
Tabel 3.2 : Kelompok Umur	54
Tabel 3.3 : Struktur Organisasi Disnakertrans Kota Bengkulu	57
Tabel 4.1 : Data Dinas Katenagakerjaan dan Transmigrasi	59
Tabel 4.2 : Data Masyarakat	59
Tabel 4.3 : Persebaran Penerimaan Kartu Prakerja.....	61
Tabel 4.4 : Pengalaman Setelah Mengikuti Program Kartu Prakerja.....	68
Tabel 4.5 : Program Kartu Prakerja Perspektif <i>Maqasid Syariah</i>	78

DAFTAR GRAFIK

Tabel 3.1 : Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.1 : Terkena Imbas Penurunan Pendapatan Karena Covid-19.....	64
Tabel 4.2 :Perilaku Responden Setelah Menerima Insentif.....	66
Tabel 4.3 : Alasan Menarik Insentif Dari Rekening/E-Wallet..	67
Tabel 4.4: Tujuan Mendaftar Program Kartu Prakerja	70
Tabel 4.5 : Tingkat Kepuasan Dalam Progtam Kartu Prakerja.	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam setiap kegiatan yang mereka lakukan. Ada beberapa aspek dalam kehidupan manusia yang wajib dicakup sebagai bentuk ibadah yakni aspek ekonomi, politik, sosial dan pendidikan, yang di mana sebagai hamba Allah, harus merealisasikan misi dalam aspeknya. Aktivitas kegiatan harian manusia merupakan ibadah jika dilaksanakan sesuai dengan perintah agama secara konkrit menjadi penjabaran perintah agama.

Hal ini dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا
مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

“Apabila salat telah dikerjakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah serta ingatla Allah

sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”(QS. Al-Jumu'ah Ayat 10)

Memenuhi kebutuhan hidup manusia, mereka harus melakukan usaha yang disebut dengan bekerja, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi atau untuk orang lain yang menggunakan akal ataupun kekuatan anggota tubuh. Islam sangat mengapresiasi manusia yang bekerja atau beramal karena itu merupakan suatu kewajiban bagi setiap umat untuk dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya¹.

Semenjak adanya pandemi Covid-19 merupakan wabah yang menyerang hampir seluruh bagian negara di dunia dengan penularan virus yang sangat cepat dan tingginya tingkat kematian memaksa pemerintah di semua negara mengambil kebijakan yang cepat untuk mengatasi penyebaran Covid-19 yang dinyatakan oleh WHO atau badan kesehatan dunia dengan melakukan langkah pembatasan sosial atau *lockdown*, dampaknya tidak hanya pada pengurangan penduduk Indonesia yang terkena Covid-19 juga perekonomian menurun drastis bahkan terhenti. Virus Covid-19 menerpa Indonesia juga menghantam keras perekonomian yang ada. Banyak perusahaan kecil sampai

¹Salsabilla Alia Rizki, *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah (Studi Di Akun Tiktok @Panduanprakerja)*, (Skripsi: Uin Mauanala Malik Ibrahim Malang , 2021), hal. 1

menengah melakukan Pemutusan Hak Kerja (PHK) yang harus menutup usahanya akibat turunnya jumlah pemasukan hampir di seluruh sektor di dalam perusahaan karena menurunnya daya beli dari masyarakat yang menimbulkan peningkatan angka pengangguran di Indonesia. Mulai dari sektor perdagangan seperti mall yang setiap harinya dikunjungi oleh orang banyak, juga harus turut menutup sebagian cabangnya sebab pemasukan yang tidak seimbang dengan biaya pengeluaran mereka, transportasi yang menjadi kebutuhan sehari-hari juga berkurang karena adanya pembatasan interaksi antar orang di luar tempat tinggal, seperti ojek offline atau online, angkutan umum seperti taxi, bus terlebih lagi dengan pesawat yang menyebabkan turunnya harga tiket hingga 50%, pariwisata tempat wisata yang di tutup dilarang berproses, konstruksi dan daya tahan ekonomi disektor informal relative rapuh, terutama yang sangat bergantung pada penghasilan harian.²

Oleh karena itu, untuk meredam dampak ekonomi serta menjaga daya beli masyarakat di tengah masa pandemi. Pemerintah mengeluarkan salah satu program kartu saktinya, yaitu Kartu Pra-kerja. Pra yaitu sebelum serta kerja yaitu sesuatu kegiatan melakukan sesuatu, kartu Prakerja juga merupakan kartu yang diperuntukkan kepada para pencari

²Salsabilla Alia Rizki, *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah...*, hal.3

kerja, pekerja/buruh yang terkena dampak dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi kerja seperti pekerja/buruh yang di rumahkan dan bukan penerima upah termasuk pelaku usaha mikro dan kecil. Kebijakan program kartu prakerja bertujuan sebagai solusi masalah yang sampai kini belum terpecahkan yaitu pengangguran dan pengembangan kompetensi kerja seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 kemudian diperjelas pada Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2020. Program kartu prakerja merupakan bentuk wujud kerjasama antara pemerintah dengan pihak swasta melalui jalan digital *marketplace* dipilih untuk memudahkan pengguna mencari, memilih, membandingkan, dan mengevaluasi. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia (SDI) yang berkualitas dan unggul, dengan menciptakan trobosan pasar tenaga kerja yang kompetitif melalui pelatihan yang sesuai dengan bidang yang diikuti serta mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja.³

Sumber daya manusia (SDI) yang berkualitas bisa diukur melalui bidang pendidikan. Pendidikan dan Pelatihan dapat menjadi nilai tambah bagi seorang dikarenakan apabila semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyaknya seseorang mengikuti pelatihan maka keterampilan

³ Miftah Hakim Fadhollahanalisis, *Potensi Maladministrasi Dalam Kebijakan Program Kartu Prakerja*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021),hal. 3

dan kemampuan yang dimiliki akan semakin tinggi. Pelatihan (*training*) merupakan proses jangka pendek dalam pendidikan yang menggunakan prosedur sistematis, dengan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang terbatas, dan mempelajari pengetahuan konseptual/teoritis untuk mencapai tujuan ingin dicapai atau tujuan umum.⁴

Pelatihan yang ada di dalam kartu prakerja merupakan suatu mekanisme proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang di laksanakan dengan metode pelatihan *information methods*. Dalam metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah melalui informasi-informasi yang disampaikan pada para peserta oleh para pelatih metode jenis ini digunakan untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan, atau sikap tertentu. Teknik yang digunakan dalam program kartu prakerja seperti pelatihan webinar secara online dengan diikuti penerimaan insentif setelah menyelesaikan pelatihan.⁵

Tujuan pelatihan dari program kartu prakerja itu sendiri mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja serta mengembangkan kewirausahaan. Pengembangan sumber

⁴Siti Dwi Yana, *Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun Sumberdaya Manusia Di Tengah Pandemi*, (Jurnal Investasi Islam, Vol 6 No 1, Juni 2021), hal. 16

⁵Barhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Edisi Pertama (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2015), hal.150

daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, yang berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Jadi dengan kata lain pengembangan pada program kartu prakerja itu lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa sekarang dan terutama pada masa yang akan datang, hal ini dilakukan melalui berbagai pendekatan, kegiatan dan menciptakan masyarakat yang sejahtera.⁶

Kesejahteraan dalam pandangan Islam terbagi menjadi dua yaitu kesejahteraan materi dan non materi. Kesejahteraan materi meliputi jumlah materi yang dimiliki, pendapatan yang diterima, dan lainnya yang dapat dihitung secara materil. Sedangkan kesejahteraan non materi adalah kesejahteraan yang tidak berbentuk barang atau sejenisnya, seperti kesehatan, keturunan yang sholeh dan sholehah, dan lain sebagainya. Kesejahteraan ekonomi dalam Islam harus diarahkan pada pencapaian tujuan *falah*. Tidak hanya menyangkut kehidupan dunia akan tetapi menyangkut

⁶Barhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah...*,hal.132

kehidupan akhirat yang dimana antara keduanya saling terikat. Sehingga untuk membentuk sumber daya manusia yang dapat meraih kedua tujuan tersebut, pencapaian *falah* dapat terwujud apabila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup manusia secara seimbang. Salah satu tolak pengukurannya adalah dengan penggunaan *maqashid syariah* yang selalu ditautkan dengan kemashlahatan dalam berbagai studi ilmiah. *Maqashid syariah* sebagai wadah tujuan hidup para muslim banyak dikembangkan pada era modern ini.⁷

Hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Bengkulu menyatakan bahwa program kartu prakerja telah mengeluarkan anggaran yang telah terserap lebih dari 90% dan evaluasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Bengkulu kepada penerima program kartu prakerja menyatakan telah mencapai target sasaran. Evaluasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan sebenarnya tidak sesuai dengan yang terjadi dilapangan, dimana ada satu tempat dari hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa setelah peserta pelatihan menyelesaikan program pelatihan, banyak yang tidak mengimplementasikan pelatihan yang telah diselesaikan dan cenderung hanya sekedar menerima insentif

⁷Apriliani, *Efektivitas Model Pelatihan Kewirausahaan Melalui Training Skill Di Balai Latihan Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah* (Jawa Tengah: Iain Kudus, 2020), hal. 2

yang diberikan. Dalam kondisi seperti ini sangat perlu dilakukan kajian tolak ukur keberhasilan program kartu prakerja dalam pengembangan kompetensi kerja pada sumber daya manusia dan melihat kemaslahatan program kartu prakerja ditinjau dari perspektif *maqasid syariah* dengan menggunakan 2 aspek yang terdapat dalam *maqasid syariah* yaitu *Hifdzul aql* (memelihara akal) dan *Hifdzul maal* (memelihara harta).

Berdasarkan fenomena yang ditemukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif *Maqashid Syariah* (Studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas dan menghindari meluasnya permasalahan, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi dan berfokus pada efektivitas program kartu prakerja melalui pengembangan kompetensi dengan pelatihan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengkaji program kartu prakerja perspektif *maqasid syariah* dengan 2 (dua) aspek yaitu *Hifdzul aql* (memelihara akal) dan *Hifdzul mal* (memelihara harta).

C. Rumusan Masalah

1. Efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kelurahan Bentiring Permai?
2. Bagaimana program kartu prakerja ditinjau dari perspektif *maqasid syariah*?

D. Tujuan Penelitian

Mengetahui efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kelurahan Bentiring Permai dan program kartu prakerja ditinjau dari perspektif *maqasid syariah*.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik pada aspek teoritis maupun praktis :

1. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi pemahaman bagi masyarakat yang telah mengikuti atau mendapatkan insentif dan penerima manfaat dari program kartu prakerja untuk lebih mengalokasikan pemanfaatan dari pelatihan yang telah dilakukan ke implementasi kehidupan sekarang maupun jangka panjang dengan tinjauan yang selalu berkaitan dengan syariat Islam, dan juga diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk pertimbangan dalam berbagai segi perekonomian di era modern selaku mahasiswa pada bidang ekonomi Islam.

2. Manfaat praktis, hasil penelitian diharapkan menjadikan referensi bacaan dan memperluas pengetahuan tentang pelatihan kartu prakerja maupun program pemerintah lainnya selanjutnya dan sebagai masyarakat yang hendak menggunakan program pelatihan untuk lebih bijak dalam menyikapi sistem yang ada dipelatihan kartu prakerja.

F. Penelitian terdahulu

1. Rifky Mahesa Putra Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam 2021 Negeri Alauddin Makassar *Program Kartu Prakerja Dalam Perspektif Maslahat*, Perbedaan dipenelitian konsep pada kebijakan program kartu prakerja pada perspektif maslahat yang jaminan sosial ketenagakerjaan dalam program kartu prakerja berdasarkan pada prinsip Sistem jaminan Sosial Nasional (SJSN), bisa membantu para masyarakat yang tidak beruntung atau berpenghasilan rendah untuk membantu kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Program kartu prakerja termasuk dalam bagian *Mashlahah al-Dharuriyat* (maslahat primer). Program kartu prakerja termasuk ke dalam pelaksanaan *Mashlahah al Dharuriyat* melihat dari jenis-jenis masalah menurut pakar ushul Fiqih, dari segi berubah atau tidaknya masalah serta keberadaan masalah menurut syara. Produk kebijakan pemerintah ini pula bersifat *al-Mashlahah wa al-Murafiq* karena berupaya

mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan melalui fasilitas pelatihan ketenagakerjaan. Sedangkan persamaan program kartu prakerja menyampaikan pada unsur bantuan sosial berupa pemberian insentif dana, yang tujuannya menaikkan kualitas sumber daya manusia dan untuk mengurangi beban hidup masyarakat dampak krisis kesehatan serta sosial ekonomi secara bersamaan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19.⁸

2. Salsabilla Alia Rizki Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021 Skripsi *implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah (Studi Di Akun Tiktok @panduanprakerja)*, di dalam tinjauan penelitian yang terdapat di skripsi ada perbedaan yang terdapat di dalamnya menjelaskan program kartu prakerja dalam perspektif masalah mursalah menurut Al-Ghazali, menjelaskan masalah yaitu sesuatu ketetapan hukum yang tidak ada nash yang menolak atau menyetujuinya. Dengan panutan perpres nomor 76 tahun 2020 melihat implementasi yang terdapat pada perpres tersebut. Persamaan dalam penenlitan yaitu objek kajian dalam

⁸Rifky Mahesa Putra, *Program Kartu Prakerja Dalam Perspektif Maslaha*, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasan Syaria, Issn, Vol 3 No 3)

penelitian mengenai kebijakan pemerintah berupa bantuan untuk masyarakat.⁹

3. Tomi Predianto Khoirurrosyidin Universitas Muhammadiyah Ponorogo 2020 *Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19*, perbedaan penelitian mengkaji tentang bagaimana upaya pemerintah selama ini dalam melakukan pemberdayaan kepada masyarakat, melalui dirancangkannya program baru bernama kartu prakerja. Membahas tentang kartu prakerja dalam koridor kontra Kendati dan Membahas juga tentang Penerapan sistem tak sebanding dengan kebutuhan (*Antusiasme*). Persamaan membahas tentang program kartu prakerja dan efektivitas kartu prakerja.¹⁰
4. Husni Nuryani Hs Universitas Bina Sarana Informatika 2020 *Sistem Pendukung Keputusan Pada Penentuan Penerimaan Kartu Prakerja Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*, perbedaan pada penelitian ini membahas berdasarkan tetang analisis kebutuhan,

⁹ Salsabilla Alia Rizk, Skripsi: *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah (Studi Di Akun Tiktok @Panduanprakerja)*, (Malang :2021)

¹⁰ Tomi Predianto khoirurrosyidin *Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja Dalam Perspektif Pemberdayaan Di Masa Pandemi Covid-19*, (Journal Of Government And Political Studies Vol 3 No. 2, 2020)

desain/perancangan dan implementasi pada sistem pendukung keputusan di penentuan penerimaan kartu prakerja memakai Metode SAW, *Simple Additive Weighting* (SAW) tak jarang dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. membentuk sistem pendukung keputusan dipenentuan penerimaan kartu prakerja memakai metode SAW dapat mempercepat proses penentuan penerima calon peserta baru dengan menggunakan perhitungan yang akurat dalam memberikan rekomendasi penerima calon peserta kartu prakerja. Sedangkan persamaan penelitian ini objek kajian dalam penelitian yaitu mengenai kebijakan pemerintah berupa bantuan untuk masyarakat.¹¹

5. Miftah Hakim Fadhollah Yogyakarta 2021 *Analisis Potensi Maladministrasi dalam Kebijakan program Kartu Prakerja*, perbedaan penelitian membahas tentang tinjauan perihal maladministrasi, yang terdapat dalam penyelenggaraan program kartu prakerja agar terhindar dari maladministrasi perilaku atau perbuatan melawan hukum, yang melampaui wewenang, dan memakai kewenangan untuk tujuan yang lain dari yang menjadi tujuan kewenangan tersebut, termasuk juga kelalaian

¹¹Husni Nuryani Hs, Skripsi: *Sistem Pendukung Keputusan Pada Penentuanpenerimaan Kartu Prakerja Menggunakan metode Simple Additive Weighting*, (Universitas Bina Sarana Informatika,2020)

atau pengabaian kewajiban hukum yang berada di dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan yang menimbulkan kerugian materil atau immateril bagi masyarakat dan perseorangan, selain itu membahas juga kebijakan publik, dan asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) dalam program kartu prakerja. Persamaan membahas program kartu prakerja.¹²

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan yang benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan data-data yang diperoleh dari situasi yang alamiah.¹³

Metode kualitatif deskriptif sebab adanya kegiatan penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, laporan penelitian

¹²Miftah Hakim Fadollah, Skripsi “*Analisis Potensi Maladministrasi Dalam Kebijakan Program Kartu Prakerja*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021)

¹³ Satori Djam'an, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hal. 25

akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.¹⁴

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan dari 17 Desember 2021 sampai 3 Juni 2022 di Kelurahan Bentiring Permai dan Dinas Ketenagakerjaan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Bengkulu. Merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan untuk menemukan fakta dan data yang berhubungan dengan penelitian.

3. Informan Penelitian

Teknik yang di gunakan pada penelitian ini adalah *purposive* (pengambilan informan berdasarkan tujuan). Informan atau subjek penelitian pada penelitian ini adalah masyarakat yang telah mengikuti pelatihan serta menerima insentif program kartu prakerja yang berada di Bentiring Permai. Untuk informan itu sendiri terdapat 16 orang yang terdiri dari 15 orang penerima manfaat prakerja yang telah mengikuti pelatihan sampai menerima insentif dan 1 orang koordinator posko prakerja dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

¹⁴ Lexy J .Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitataif*, (Bandung : Pt Remaja Rosdakarya, 2019), hal. 11

(Disnakertrans) Provinsi Bengkulu yang bisa memberikan informasi tentang prakerja.

4. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Peneliti akan memperoleh data langsung dari beberapa masyarakat pengguna/penerima Program Kartu Prakerja dan karyawan dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.
2. Sumber data skunder adalah mengambil sumber rujukan dari buku-buku, jurnal, media, dan referensi yang terkait dengan objek penelitian buku-buku, skripsi, catatan, ataupun data lain sebagainya yang bersifat tertulis dan berkaitan dengan penelitian permasalahan pada penelitian. Kajian pustaka diperlukan untuk menganalisis, dan menafsirkan konsep dan teori yang berkaitan dengan penelitian penulis.

b. Teknik Pengumpulan Data

Populasi pada penelitian ini adalah masyarakat yang telah mengikuti pelatihan serta menerima insentif program kartu prakerja di Bentiring Permai dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Bengkulu. Untuk teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana ada orang atau lebih yang bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan oleh informan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak mengikuti pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data.¹⁵

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara melihat atau mengamati dan mencatat, melakukan analisis dan membuat kesimpulan terhadap fenomena yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini peneliti mengamati tolak ukur pelatihan dan insentif yang

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta,Cv, 2017), hal. 137.

diberikan dari program kartu prakerja pada sumber daya manusia yang telah mengikuti serangkaian kegiatan dari sistem program kartu prakerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dari berbagai dokumen baik berupa foto, video yang ada di lokasi penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi dokumentasinya adalah foto dan beberapa dokumentasi data yang diperlukan.

5. Teknik Analisis Data

Reduksi data atau mengumpulkan data lagi agar lebih jelas dan rinci proses analisis data model interaktif ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Reduksi data, dalam pengumpulan data penelitian kualitatif peneliti menggunakan berbagai macam teknik dan berlangsung secara berulang-ulang sehingga didapatkan data sangat banyak dan kompleks. Mengingat data di lapangan sangat kompleks masih kasar dan belum sistematis, maka peneliti perlu melakukan analisis dengan cara melakukan reduksi data. Reduksi data berarti membuat rangkuman memilih tema, membuat kategori dan pola tertentu sehingga memiliki makna.

Reduksi data merupakan bentuk analisis untuk mempertajam, memiliki, memfokuskan, membuat dan menyusun data ke arah pengambilan kesimpulan.

- b. Display Data merupakan proses penyajian data setelah dilakukan reduksi data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antar kategori. Selain itu penyajian data dapat pula dilakukan dalam bentuk tabel grafik dan sebagainya. Data yang disajikan perlu disusun secara sistematis berdasarkan kriteria tertentu seperti uraian konsep kategori, dan lain-lain sehingga mudah dipahami pembaca. Data yang telah tersusun secara sistematis akan memudahkan pembaca memahami konsep, kategori serta hubungan dan perbedaan masing-masing pola atau kategori.
- c. Kesimpulan merupakan langkah ketiga setelah penyajian data dalam pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Pada penelitian kualitatif, kesimpulan hasil penelitian harus dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang diajukan. Selain memberikan jawaban atas rumusan, kesimpulan juga harus menghasilkan temuan baru di bidang ilmu yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan

dapat berupa deskripsi tentang suatu objek garis miring fenomena yang sebelumnya masih samar, setelah diteliti menjadi lebih jelas, dapat pula berupa hipotesis bahkan teori baru.¹⁶

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun secara sistematis ke dalam (Lima) Bab dengan rincian sebagai berikut:

Bagian awal, pada bagian ini terdapat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan presentasi, abstrak, halaman pengantar, halaman daftar isi, dan halaman daftar lampiran

Bab I Pendahuluan dalam Bab ini menguraikan masalah penelitian yang meliputi Latar Belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Kegunaan Penulisan, Metode penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Kajian teori pada Bab ini akan diuraikan terdapat tinjauan pustaka yang akan berhubungan dengan objek yang lagi diteliti yakni efektivitas, program kartu prakerja, kualitas sumber daya manusia (SDM), serta *maqasid syariah*.

Bab III Berisi tentang Gambaran umum objek penelitian yaitu kelurahan Bentiring Permai dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans),

¹⁶ Umrati Hengki Wijaya, Analisis Data Kualitatif (Teori Konsep Dalam penelitian Pendidikan), (Makassar, Sekola Tinggi Theologia Jeffray 2020), hal. 105-106

Bab IV Pembahasan, yaitu yang menjelaskan tentang hasil penelitian.

Bab V Penutupan pada Bab terakhir penelitian ini yang berisi kesimpulan berupa jawaban singkat dari rumusan masalah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Konsep Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari “*effektive*” yang artinya tepat. Efektif adalah di mana keputusan yang diambil pada suatu keadaan sesuai dan tepat dengan tujuan yang diinginkan. Efektivitas menurut kamus besar bahasa indonesia berasal dari kata kerja efektif yaitu, suatu akibat atau efek yang diinginkan dalam perbuatan yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas yang dimaksud adalah sebagai tingkatan seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuan. Efektivitas tertuju pada program, hasil (*outcome*) atau kegiatan yang dinilai efektif, apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Maka, dapat disimpulkan efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus mulai dari *input*, *proses* dan *output* yang mengacu pada keberhasilan dari suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas,

dan waktu) yang telah dicapai, serta ukuran keberhasilan atau tidaknya mencapai tujuan dan target.¹

a. Ukuran Efektivitas

Pengukuran pada efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila dalam organisasi berhasil mencapai tujuan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Menurut John P Campbell pada bukunya *Productivity in Organization* (1990) “menerangkan bagaimana pengukuran efektivitas secara umum dan bisa digunakan oleh organisasi lainnya”.²

1. Keberhasilan program, efektivitas keberhasilan program dapat dilakukan dengan cara melaksanakan program-program kerja sesuai dengan tujuan yang sudah dibuat dan disetujui oleh pihak-pihak yang terkait pada awal sebelumnya. Keberhasilan program dapat ditinjau dari proses program dan mekanisme saat berada

¹ Apriliani “ *Efektifitas Model Pelatihan Kewirausahaan Melalui Training Skill Di Balai Latihan Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah*” (Jawa tengah: IAIN Kudus, 2020), Hal. 13

² Ferri Yulian Ardiansyah Dkk “*Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada Upt Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*” (Jurnal Respon Publik Vol. 16, No. 3, 2022) Hal. 7

dilapangan mulai dari masyarakat sampai kelingkungannya yang harus diperhatikan.

2. Keberhasilan sasaran, efektivitas ini dapat dilihat dari pencapaian tujuan dan sasaran dalam menjalankan yang terdapat aspek *output*. Artinya, efektivitas dapat diukur dari tingkat *output* dari sebuah program yang dijalankan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pada implementasi sasaran pembuatan kebijakan harus dianalisis dengan cermat dan baik agar nantinya program sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada masyarakat.
3. Kepuasan terhadap program, kepuasan merupakan salah satu indikator efektivitas yang mengacu pada sebuah keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan konsumen atau pengguna. Kepuasan ini menjadi pengaruh besar terhadap berjalannya suatu kebijakan karena apabila program tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh masyarakat maka akan timbul reaksi yang tidak diinginkan.
4. Tingkat *input* dan *output*, dalam efektivitas tingkat *input* dan *output* sangat berpengaruh karena jika *output* lebih besar dari pada *input* maka bisa dibilang efisien dan sebaliknya bila

input lebih besar dari pada *output* maka dapat dibilang tidak efisien. Dalam artiannya *input* dan *output* ini menjadi pengaruh besar untuk bisa melihat efektivitas suatu program.

5. Pencapaian tujuan menyeluruh, dalam hal ini dapat dilihat dari sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan menyeluruh merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi.³

b. Indikator Efektivitas

Terdapat lima indikator atau ukuran dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Reaksi (*reactions*), merupakan ukuran pada efektifitas pelatihan yang dilihat dari reaksi peserta yang mengikuti, terutama reaksi yang bersifat langsung. Seperti menyediakan questioner pada akhir pelatihan, para peserta yang mengikuti pelatihan ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, isinya, dan materi yang disampaikan. Didasarkan pada

³ Ferri Yulian Ardiansyah Dkk, *Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada Upt Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia....*,Hal. 8

beberapa alasan utama, usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, seperti :

- a. Untuk mengetahui sejauh mana para peserta pelatihan merasa puas dengan program yang diikutinya.
 - b. Untuk maksud dilaksanakannya beberapa revisi atas program pelatihan.
 - c. Untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap mau untuk mengikuti program pelatihan.⁴
2. Proses belajar (*learning*), adalah ukuran efektivitas pelatihan yang dapat dilihat dari segi seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan.
 3. Perubahan perilaku (*behaviour*), adanya perubahan perilaku dari sebelum mengikuti pelatihan dan mengikuti sesudah pelatihan.
 4. Hasil (*organizational results*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah *output* dan penurunan pemborosan.

⁴ Apriliani, *Efektifitas Model Pelatihan Kewirausahaan Melalui Training Skill Di Balai Latihan Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah...*, Hal. 16

5. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut yang terhitung kecil atau besar dibandingkan dengan permasalahan yang dialami.⁵

2. Program Kartu Prakerja

Kebijakan kartu prakerja merupakan program Presiden Joko Widodo yang diluncurkan pada masa pandemi yang secara resmi di keluarkan pada tanggal 11 April 2020. Program kartu prakerja yang dilansir dari www.prakerja.go.id merupakan platform untuk masyarakat, untuk kelancaran dalam mengikuti proses pelaksanaan program kartu prakerja. Program kartu prakerja telah diatur dalam peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 36 tahun 2020 yang merupakan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan, kewirausahaan, kompetensi kerja yang diperuntukkan untuk para pencari kerja, pekerja atau buruh yang dirumahkan dan pekerja bukan penerima upah, termasuk usaha mikro dan kecil. Program kartu prakerja pada implementasinya memfokuskan pada sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dan

⁵ Apriliani “ *Efektifitas Model Pelatihan Kewirausahaan Melalui Training Skill Di Balai Latihan Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah*” ...,hal. 17

informal. Kartu prakerja memberi akses pada seluruh masyarakat Indonesia untuk menemukan hal-hal baru, membuat suatu hal yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu, dari yang kurang terampil dan kreatif menjadi lebih terampil dan kreatif. Dalam proses pelaksanaan kartu prakerja yang dilakukan secara daring pada masa Covid-19 ini dan penyaluran insentif yang didapat oleh peserta dilakukan melalui transfer bank maupun aplikasi *fintech* yang bekerja sama dengan kartu prakerja. Bantuan ini hanya diperuntukkan bagi WNI yang berusia usia 18 tahun ke atas dan tidak sedang sekolah. Jika masyarakat dinyatakan lulus mereka akan melanjutkan sesi pelatihan dan masing-masing peserta pelatihan akan mendapatkan uang dengan total Rp. 3.550.000 setelah menyelesaikan pelatihan.⁶ Dalam proses pada program kartu prakerja, terdapat biaya sebesar Rp. 1000.000 sebagai biaya pelatihan yang dimana biaya pelatihan ini tidak bisa untuk diambil maupun secara tunai baik seluruh ataupun sisa dari pembelian pelatihan dan uang sebesar Rp. 600.000 diberikan selama 4 bulan setelah pelatihan diselesaikan dan sisa dari itu sebesar Rp. 150.000 diberikan setiap bulan sebesar Rp. 50.000 selama 3 bulan setelah menyelesaikan evaluasi.

⁶ Salsabilla Alia Rizki, *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah...*, hal 6

Di sisi lain kartu prakerja memberikan harapan yang baru bagi masyarakat dalam lingkungan positif melalui pelatihan-pelatihan atau pembekalan, sehingga masyarakat lebih terlatih. Tidak dari peserta saja para petisi ekonomi berlomba-lomba memberikan bermacam layanan berbasis aplikasi, seperti *e-commeceden fintech* (*E-commerce* merupakan perusahaan yang menyediakan platform jual beli online, sementara istilah *fintech* lebih berpusat pada perusahaan yang melakukan inovasi di bidang jasa keuangan dengan sentuhan teknologi modern) pada sektor manufaktur dan mengingat kondisi sekarang menjadikan progres jangka panjang dan membuat pertumbuhan ekonomi yang akan mendatang. Kartu prakerja dirancang sebagai sebuah produk, program yang dikemas sebegitu bagusnya agar memberikan nilai bagi pengguna sekaligus memberikan nilai bagi sektor swasta. Jalan digital melalui *marketplace* dipilih untuk memudahkan peserta mencari, membandingkan, memilih, dan memberi evaluasi. Supayah produk bisa terus diperbaiki, tumbuh, dan relevan. Menggandeng pelaku usaha swasta, program ini adalah wujud kerjasama pemerintah dan swasta dalam melayani masyarakat, gotong royong demi sumber daya manusia (SDM) yang unnggul.⁷ Pemerintah juga telah

mengatur masyarakat yang tidak boleh ikut berpartisipasi untuk mendaftar program kartu prakerja. Katagorinya sebagai berikut: 1) Pejabat Negara 2) Pimpinan dan Anggota DPRD 3) Aparatur Sipil Negara 4) TNI 5) Polri 6) Kepala dan Perangkat Desa dan 6) Direksi, Komisaris, dan Dewan Pengawas pada BUMN atau BUMD. Sedangkan masyarakat yang dikategorikan mendapatkan insentif dalam program kartu prakerja dengan memenuhi syarat adalah Warga Negara Indonesia (WNI) usia 18 tahun ke atas dan tidak sedang bersekolah atau kuliah. Orang yang sudah bekerja dan korban PHK juga boleh mendaftar meski program ini diprioritaskan untuk pengangguran muda pelaku usaha mikro dan kecil yang berdampak penghidupannya serta Pekerja yang tidak menerima upah. Dalam pendaftaran perogram kartu prakerja, peserta yang ingin mendaftar membutuhkan NIK, email, nomor ponsel dan bahkan dia haruskan untuk berfoto dengan KTP-el. Jadi jika ada warga yang tidak memiliki KTP-el maka mereka tidak memiliki akses untuk mengikuti program kartu prakerja ini. Jadi di situasi ini tidak semua orang baik laki-laki dan

⁷ Tomi Predianto Khoirurrosyidin "*Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerjadalam Perspektif Pemberdayaan Di Masapandemi Covid-19*", (Journal Of Governmentand Political Studies Vol 3 - No. 2, 2020), hal .124

perempuan yang bisa memiliki/mengakses program kartu prakerja.⁸

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Keberhasilan dalam organisasi baik kecil maupun besar bukan hanya ditentukan dengan sumber daya alam yang tersedia saja, akan tetapi banyak ditentukan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang sangat berperan dalam organisasi seperti merancang, melaksanakan dan mengendalikan. Kelangsungan pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, berapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas sumber daya manusia (SDM) mendapat perhatian yang serius baik dari kalangan swasta maupun dari pemerintah. Jadi, sangat diperlu pengembangan sumber daya manusia di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Manajemen dalam lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perusahaan pada masa yang akan datang maupun perkembangan ekonomi. Pengelolaan sumber daya manusia adalah sumber utama dalam

⁸ Kartu prakerja, <https://www.prakerja.go.id/tanya-jawab/tentang-kartu-prakerja> (Terakhir diperbaharui 7 april 2022)

menjalani suatu organisasi atau perusahaan, fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan pelaksana dalam proses produksi dalam usaha atau bisnis.⁹

Pada dasarnya kunci utama dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang berada dalam organisasi memiliki kemampuan untuk bekerja. Sumber daya manusia (SDM) memiliki ciri khas yang berbeda dengan yang lainnya, sifat itulah bisa membedakan satu dengan yang lain. Dengan itu perlu adanya perhatian khusus untuk sumber daya.

Mengendalikan atau mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan begitu saja, diatur sedemikian rupa supaya sesuai apa yang diinginkan. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara agar masing-masing dari individu setuju dan mampu melaksanakan apa yang diperintahkan dalam pekerjaan tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan atau individu sebagai karyawan di perusahaan. Yang mengatur dalam perusahaan disebut manajer personalia atau manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan

⁹ Benjamin Bukit, Dkk, “(pengembangan sumberdaya manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)”, Edisi Pertama (Yogyakarta: Zifatama Publisher, 2017), Hal.1

kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki masing-masing individu, tingkah laku dan sifat bisa ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi dalam kerja dimotivasi dari keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah aset dalam segala aspek dalam pengolahan terutama yang menyangkut prestasi organisasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terdapat dalam diri manusia untuk mewujudkan peran sebagai makhluk sosial yang adektif dan transformer yang mampu mengelolah diri sendiri untuk mencapai kesejahteraan kehidupan dalam susunan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian mudahnya, sumber daya manusia sebagai bagian yang terstruktur dari sistem yang membentuk suatu organisasi.¹⁰

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilaksanakan baik dan benar apabila perencanaannya memahami apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau manpower (tenaga kerja atau SDM yang akan terlibat di suatu organisasi atau perusahaan) disingkat jadi SDM yang merupakan kemampuan yang di miliki setiap

¹⁰ Benjamin Bukit, Dkk, *pengembangan sumberdaya manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi...*, Hal.2

manusia. Sumber daya manusia adalah unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan seperti pada pralatan yang canggih tanpa adanya peran aktif dari manusia benda tersebut bukan apa-apanya. Daya pikir adalah modal dasar sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha seperti belajar dan pelatihan. Tolak ukur dari kecerdasan seseorang adalah *Intelligence Quotient* (IQ). Jika seseorang memiliki IQ di bawah 79 (tujuh puluh sembilan) berarti kecerdasannya kurang. Jika IQ seseorang di antara 80-199 maka kecerdasannya sedang. Sedangkan apabila kecerdasan seseorang di atas 120 maka dikatakan kecerdasannya tinggi atau jenius. Jika kecakapan dan kecerdasan seseorang diimplementasikan maka akan menciptakan ide-ide, kreatif, inovatif dan sistem kerja yang baik.¹¹ Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi di balik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan dan keteraturan sosial.¹²

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan diambil dari kata bahasa Inggris yaitu *development*. Dari sudjana, pengembangan adalah upayah memperluas atau mewujudkan potensi,

¹¹ Priyono Dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), hal. 15

¹² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hal. 25

dari yang lebih sederhana kepada yang lebih kompleks. Sedangkan dari Sadili Samsudin, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia ialah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.¹³ Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan membutuhkan biaya yang besar. Pengembangan dilaksanakan karena sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat besar dalam pembangunan nasional sebuah negara dengan tujuan dari pengembangan itu untuk menciptakan sumber daya produktif yang sebelumnya terpendam.¹⁴ Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan serta pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, serta evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para tenaga kerja

¹³ Ika Mike Entarsih, *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida’iyah Muhammadiyah Karanganyar”*(Iain Surakarta, 2016), hal. 18

¹⁴ Septy Achyanadia *“Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm”*, (Jurnal Vol. 5. No. 1 2016), hal.14

dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam organisasi melalui program-program *training*, pendidikan, dan pengembangan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi tenaga kerja agar memiliki pengetahuan, keahlian, atau perilaku yang diperlukan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Yang dikatakan aktivitas di atas tidak hanya pada aspek pendidikan atau pelatihan, akan tetapi menyangkut pada aspek prestasi dan karier serta pengembangan dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Pengembangan adalah proses yang sering dikaitkan dengan pelatihan dan sumber daya manusia. Kata pengembangan yang ditambahkan keistilah lain menunjukkan perluasan perilaku atau strategi untuk mencapai suatu tujuan. Pengembangan adalah setiap perilaku, strategi, desain, restrukturisasi,

¹⁵ Benjamin Bukit, Dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...*,hal.3

keterampilan atau keahlian, rencana strategis, atau upaya motivasi yang dirancang untuk menghasilkan pertumbuhan atau perubahan dari waktu ke waktu. Pengembangan adalah suatu proses membantu organisasi atau individu-individu yang melibatkan serangkaian strategi dalam organisasi tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan individu atau perusahaan. Pengembangan SDM terbagi menjadi dua, yaitu *training* (pelatihan) dan pengembangan (*development*). program pelatihan dan pengembangan ialah serangkaian kegiatan yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau semua organisasi. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, mengajarkan keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap tenaga kerja. Aktivitas pelatihan dirancang untuk menaikkan keahlian di pekerjaan.¹⁶

c. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan akan memberikan sumber daya manusia (SDI) ilmu pengetahuan dan keterampilan pembelajaran yang di mana sumber daya manusia akan mendapatkan keterampilan bekerja dengan cepat

¹⁶ Ika Mike Entarsih, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar...*, hal. 15

atau segera, sehingga pekerja akan memperoleh pengetahuan yang lebih saat memulai ikut pelatihan dan pelatihan ini sering digunakan untuk posisi baru atau awal dalam bekerja atau tuntutan kebutuhan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan seluruh pekerja, baik dalam pemahaman dalam pemecahan masalah, mengatur emosi dan praktiknya untuk cekatan menyelesaikan pekerjaan dan pelatihan diberikan untuk semua jenjang. Pelatihan harus dibuat semenarik mungkin supaya pekerja tertarik mengikuti pelatihan, memberikan properti yang dapat membuat pekerja termotivasi, sehingga pelatihan ini bisa diaplikasikan oleh pekerja dikemudian hari.¹⁷

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan atau pengembangan melibatkan sampai di mana program-program telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.¹⁸

d. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi suatu sumber kebutuhan di

¹⁷ Salsabilla Alia Rizki, *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah...*, hal.27

¹⁸ R. Wayne Mody, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Jakarta;Penerbit Erlangga), hal. 232

tengah perubahan dunia yang semakin cepat yang diinginkan dalam semua bidang di dalam kehidupan. Sama halnya di Indonesia yang dihadapkan dengan sangat dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu dihadapkan dalam persaingan di dalam dunia kerja. Organisasi atau sekumpulan orang-orang bisa dikatakan dengan human resource atau yang sering disebut dengan sumber daya manusia. Definisi yang dikatakan Werther dan Davis dalam Moekijat “sumber daya manusia yaitu dia yang mampu, mau, dan siap terjun dalam pencapaian dalam sarana organisasi”. Dari kata “Daya” dapat diartikan dengan kemampuan kekuatan atau tenaga sumber daya manusia yaitu yang berkaitan dengan manusia dalam segala hal yang bersumber dari manusia baik berupa ide, kemampuan, tenaga dan kekuatan. Faktor yang paling menentukan tercapainya sebuah tujuan dan sasaran dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya.¹⁹ SDM yang baik itu harus memiliki pengetahuan akademik yang luas dan keterampilan yang handal, karena pengetahuan dan keterampilan adalah kunci utama

¹⁹ Septy Achyanadia, *Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm...*, hal.13

seseorang SDM yang berkualitas.²⁰ Oleh sebab itu, sangat di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sangat baik supaya menghasilkan sumber daya yang berkualitas prima dalam organisasi. Dari Sedarnayti menyebutkan beberapa hal tentang sumber daya manusia yang termasuk dimaksud berkualitas yaitu; 1) Mempunyai stamina tinggi sehingga mampu berkerja keras 2) Cerda 3) Tanggu 4) Berbudi pekerti 5) Terampil 6) Produktif 7) Memiliki rasa yang bertanggung jawab dalam segala hal yang dikerjakan dan setia kawan 8) Inovatif 9) Disiplin 10) Kreatif 11) Beorientasi dalam masa depan. Yang dimaksud dalam kualitas sumber daya manusia yaitu yang berkaitan dengan kinerja individu dan organisasian. Manusia yang di katakan berkualitas yaitu seseorang yang memiliki kinerja yang baik dalam segala bidang yang sedang dia naungi dan kinerja dalam organisasi akan baik jika di dalamnya mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang di katakan Sudarmanto yaitu jika dalam suatu organisasi itu sukses terdapat sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya. Kinerja individu yang sangat berkaitan dengan pencapaian

²⁰ Haliza Deli Gayo, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelayanan Dan Inovasi Produk Terhadap Daya Saing Bank Bni Syariah Cabang Fatmawati*, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017), hal. 13

tujuan pekerjaan pada masing-masing individu yang efektif dan efisien. Sedangkan dalam kinerja organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi melalui rancangan dan efektif dan efesiannya dalam manajemen organisasi itu.²¹

b. *Maqasid Syariah*

Hukum Allah yang mencakup segala hal disebut Syariat. Syariat hadir untuk kemaslahatan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Persoalan dalam kehidupan yang kian berkembang membuat banyak pakar membicarakan, khususnya kajian keislaman tentang *maqasid syariah*. Persinggungan syariat dan realitis merupakan suatu yang pasti karena syariat seharusnya lahir dari proses suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan antara nas, akal dan realistis. Hukum-hukum pada syariat dibuat untuk tujuan lainnya yakni kemaslahatan.

Kajian *maqashid syariah* merupakan peluang untuk menemukan unsur makna dari hukum *syariat*. Di mana jika nantinya kerangka besar dari *syariat* dapat terlihat, dan menjadi acuan dalam pengembangan hukum

²¹ Septy Achyanadia, *Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm...*, hal.14

syariat itu sendiri. Hingga dapat terlihat cakupan luas *syariat* pada segala aspek kehidupan manusia.

Maqasid syariah dalam pengertian bahasa merupakan tujuan-tujuan dari suatu jalan atau tradisi, apapun tradisinya. *Syariat* adalah suatu tempat yang didatangi karena alasan-alasan tertentu, sedangkan *maqasid* adalah tujuan dan maksud dari mendatangi tempat tersebut. Tujuan dari *maqasid syariah* adalah memberikan kemaslahatan bagi umat manusia, dan menghindarkan dari segala kemudharatan. Unsur-unsur kemaslahtan dirangkai dalam hirarki *maqasid syariah*.²²

Beberapa ahli hukum membuat kontribusi paling signifikan terhadap teori maqasid yaitu:

a. Abu al-Ma'alial-Juwayni

Al-Juwayni's *al-Burhan fi Usul al-Fiqh* (Bukti dalam Dasar-dasar Hukum) adalah risalah usul pertama yang memperkenalkan teori tingkat kebutuhan, dengan cara yang mirip dengan teori yang dikenal saat ini. Dia menyarankan lima tingkatan *maqsid*, yaitu, kebutuhan (darurat), kebutuhan publik (*al-hajah al-amah*), perilaku moral (*al-makrumat*), rekomendasi (*al-mandubat*), dan apa yang tidak dapat dikaitkan dengan tujuan tertentu. Mengusulkan bahwa

²² Achmad Beadie “*Perlindungan Nasab Dalam Teori Maqashid Syariah*” (Malang: Iai Al Qolam Maqasid Vol.3 No.1 2020), hal. 2

tujuan hukum Islam adalah perlindungan (*al-ismah*) bagi iman, jiwa, akal, aurat, dan aurat manusia serta uang. *Ghiyath al-Umam* (Penyelamat Bangsa-Bangsa) karya Al-Juwayn adalah kontribusi penting lainnya untuk teori al-maqasid, bahkan membahas masalah-masalah politik. Beliau juga menjelaskan maksud dari ibadah, tayammum, jual beli dan sewa-menyewa.²³

- b. Abu Hamid al-Ghazli merupakan Murid Al-Juwayni, Abu Hamid al-Ghazli, mengembangkan teori lebih lanjut dalam bukunya, *al-Mustasfa (The Purified Source)*. Mengatakan bahwa maslahat adalah menarik manfaat atau menolak bahaya, yang merupakan esensi *syariat*. Dia memerintahkan kebutuhan yang telah disarankan al-Juwayni sebagai berikut; (1) iman, (2) jiwa, (3) akal, (4) keturunan, dan (5) harta. Al-Ghazli juga menciptakan istilah memelihara (*al-hifz*) dari kebutuhan ini. Menurutnya, segala yang mengandung pemeliharaan terhadap lima asas ini adalah kemaslahatan. Sedangkan yang bertentangan dengan asas-asas ini termasuk ke dalam *mafsadat* (kerusakan), sementara upayah menolaknya disebut maslahat. Al-Ghazli juga menyarankan aturan dasar, berdasarkan urutan kebutuhan yang dia sarankan, yang

²³ Jasser Auda, “*Maqasid Al-Shariah As Philosophy Of Islamic Law, A Systems Approach*”(London Office: The International Institute Of Islamic Thought, 1428ah/2007ce), hal. 17

menyiratkan bahwa kebutuhan tingkat tinggi harus memiliki prioritas di atas kebutuhan tingkat rendah jika mereka menghasilkan keadaan yang berlawanan dalam kasus-kasus praktis.²⁴

- c. Ibnu Asyur mendefinisikan *maqasid syari'ah* merupakan Makna-makna dan hikmah-hikmah yang diperhatikan atau dipelihara oleh *syari'at* dalam setiap bentuk penentuan hukumnya. Hal ini tidak hanya berlaku pada jenis-jenis hukum tertentu, sehingga *syari'ah* yang terkandung dalam hukum serta masuk pula di dalamnya makna-makna hukum yang tidak diperhatikan secara keseluruhan tetapi dijaga dalam banyak-bentuk hukum.
- d. Abu Ishaq Al Syatibi merupakan tokoh yang dikukuhkan sebagai pendiri ilmu *maqasid syari'ah*. *Maqasid syariah* menurut beliau ialah beban-beban *syari'at* kembali pada penjagaan tujuan-tujuannya yaitu pada makhluk. *Maqasid* ini tidak lebih dari tiga macam yaitu *dharuriyyat* (kepentingan pokok), *hajiyat* (kepentingan sekunder) dan *tahsiniyyat* (kepentingan tersier). Syatibi menyatakan lebih lanjut bahwa Allah SWT memiliki tujuan dalam setiap penentuan

²⁴ Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah As Philosophy Of Islamic Law, A Systems Approach...*, hal.19

hukumnya, yaitu untuk kemaslahatan hidup bagi setiap orang di dunia dan akhirat.²⁵

Maqasid syariah ditinjau dari tingkat kebutuhannya, Pemikiran sosio ekonomi imam Al-Ghazali yang bersumber dari suatu konsepsi dinamakan sebagai manfaat keselamatan secara islami *kordial* (ramah). Konsep maslahat menjadi tolak ukur seluruh kreasinya untuk mencapai kebaikan manusia yang kolektif (secara bersama), yakni merangkul semua kegiatan perseorangan dalam kaitannya dengan masyarakat disekitarnya. Seorang ilmuwan muslim menyimpulkan bahwa Imam Al-Ghazali telah mendapatkan rancangan oleh para pakar kontemporer sebagai suatu pemikiran yang selalu dinantikan dan sukar untuk ditentang.²⁶

Maqashid syariah dari pendapat Abu Hamid al-Ghazali ialah sasaran-sasaran syariat dan hikmah terpendam dari diberlakukannya syariat hukum Allah. Tujuan pokok dari *syariah* terwujudnya kemaslahatan manusia dan melenyapkan kemudaratannya, sedangkan *mabadi* (pokok dasar) adalah mengutamakan ajaran-ajaran dasar Islam seperti keadilan bersama dan

²⁵ Husni Ramdani Nur F, *Efektivitas Pendayagunaan Dana Zakat Infaq Shadaqah Perspektif Maqashid Syariah Studi Pada Dompok Peduli Umat Daarut Tauhiid (Dpu-Dt) Yogyakarta* (Yogyakarta: UIN, 2018), hal.20-21

²⁶ Ivan Rahmat Santoso *Konsep Marketing Berbasis Maqashid Al-Syari'i Imam Al-Ghazali*, Vol.5 No.03, 2019, hal. 159

kemerdekaan. Mengenalkan konsep *masalih* (manfaat) maupun *mafasid* (kerusakan) dalam menyaring setiap masalah untuk menaikkan kemakmuran sosial. *Maqasid syariah* ditinjau dari tingkat kebutuhannya terdapat tiga tingkatan *Maqasid Dharuriyah* (Primer), *Maqasid Hajiyyah* (Sekunder) dan *Maqasid Tahsiniyah* (Tersier)

Tingkatan maqasid dharuriyah (Primer) Menurut Imam Al-Ghazali, agama (*al-dien*), hidup atau jiwa (*nafs*), keluarga atau keturunan (*nasl*), harta atau kekayaan (*maal*), dan intelek atau akal (*aql*) menjadi pedoman untuk menggapai kemaslahatan dan bergantung kepada eksplorasi dan konservasi dari lima (5) masalah dasar tersebut. setiap pemikirannya (Abu Hamid Al-Ghazali) Kebaikan di dunia dan akhirat (*maslahat al-din wa al-dunya*) yang sejalan dengan ketentuan ajaran Islam menjadi penekanan secara mendalam di dalam penjelasan 5 (Lima) masalah dasar tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. *Hifdz ad-din* (memelihara agama) menjadi *haq attadayyun* (hak Beragama) merupakan kewenangan untuk beribadah dan mempraktikkan perintah-perintah dalam agama, yang termasuk dalam hak ini adalah kebebasan mendirikan sarana ibadah dan membangun pola relasi antar

kelompok yang mempunyai keyakinan agama yang sama maupun berbeda keyakinan untuk menciptakan suasana kondusif dalam keberagaman.

2. *Hifdz an-nafs* (menjaga jiwa) menjadi *haq alhayat* (hak hidup). hak ini mengarah pada membangun nilai kehidupan yang berkualitas baik pribadi maupun dalam lingkup sosial masyarakat, bukan sekedar sebagai sarana untuk pembelaan diri. Hak hidup perlu disesuaikan pada perbaikan kehidupan manusia secara keseluruhan, bukan bersifat fragmen (cuplikan/petikan).
3. *Hifdz al-aql* (memelihara akal), yaitu *haq al-ta'lim* (hak mendapatkan pendidikan). Menghormati akal bukan hanya sekedar penjagaan kapabilitas akal agar tidak termasuk mengidap gangguan jiwa atau hilangnya kesadaran.²⁷ Orientasi pemeliharaan akal adalah pemenuhan untuk mendapatkan ilmu bagi perseorangan dalam setiap masyarakat. Perlindungan terhadap karya intelektual, karya cipta dan kreasi seseorang merupakan kategori proteksi terhadap akal.

²⁷ Ivan Rahmat Santoso, *Konsep Marketing Berbasis Maqoshid Al-Syari'i Imam Al-Ghazali...*, hal. 160

4. *Hifdz al-mal* (memelihara harta), yaitu *haq al-amal* (hak bekerja). Hak ini tidak sekedar diartikan sebagai usaha untuk melindungi harta dari gangguan pihak lain. Hak ini juga bisa diartikan sebagai hak individu untuk memperoleh harta dengan jalan yang halal seperti bekerja. Dalam pengertian lebih luas, hak ini memberikan kekuasaan seseorang untuk menyediakan lapangan kerja bagi individu lain. Dengan demikian, setiap orang dapat menikmati hak kekayaan dalam kehidupannya agar meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik
5. *Hifdz al-irdl/Nasl* (memelihara kehormatan/keluarga dan keturunan) menjadi *haq al-intirom al-insani* (hak atas kehormatan manusia). Tidak hanya sekedar usaha untuk menjaga prestise diri serta keluarga dari tudingan dan gunjingan orang lain. Konservasi adaptasi dan adat budaya merupakan bidang terpenting dalam memelihara kehormatan dan status masyarakat. Dalam kerangka yang lebih umum, menjaga kehormatan dan martabat bangsa adalah termasuk dalam pembahasan hak membela kehormatan.²⁸

²⁸ Ivan Rahmat Santoso, *Konsep Marketing Berbasis Maqoshid Al-Syari'i Imam Al-Ghazali...*, hal. 161

Kedua, Tingkatan *hajiyat* adalah tujuan atau kebutuhan-kebutuhan sekunder. Yang dimana merupakan kebutuhan umat untuk memenuhi kemaslahatan dan menjaga tatanan hidupnya, tetapi jika tidak dipenuhi tidak sampai pada tingkat kerusakan seperti tingkatan *dharuriyat*. Menurut As-Syatibi *hajiyat* adalah segala sesuatu penunjang untuk terhindar dari kerumitan dan kesusahan. jika hal-hal *hajiyat* tidak terlindungi maka berdampak pada kerusakan atau keburukan tetapi tidak seburuk yang di timbulkan dari masalah pada tingkatan umum (*dharuriyat*). Adanya hukum *rukhsah* (keringanan) seperti dijelaskan Abd al-Wahhab Khallaf, adalah sebagai contoh dari kepedulian syariat Islam terhadap kebutuhan ini. Dalam ranah ibadah, Islam mensyariatkan beberapa hukum *rukhsah* (keringanan) bilamana kenyataannya mendapat kesulitan dalam menjalankan perintah-perintah *taklif*. Misalnya, Islam membolehkan tidak berpuasa bilamana dalam perjalanan dalam jarak tertentu dengan syarat diganti pada hari yang lain dan demikian juga halnya dengan orang yang sedang sakit. Kebolehan meng-qasar shalat adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan *hajiyat* ini. Di bidang muamalat disyariatkan banyak macam kontrak

(akad), serta macam-macam jual beli, sewa menyewa, syirkah (perseroan) dan mudharabah (berniaga dengan modal orang lain dengan perjanjian bagi laba) dan beberapa hukum *rukhsah* (ketetapan hukum yang menyalahi) dalam mu'amalat.²⁹

Ketiga, tahsiniyyat yakni maslahat pelengkap bagi tatanan kehidupan umat agar hidup yang memberikan nilai lebih, memaksimalkan kebaikan dan jika tidak terpenuhi tidak berdampak pada keburukan/kerusakan. Tingkat kebutuhan ini berupa kebutuhan pelengkap, hal-hal yang merupakan kepatutan menurut adat istiadat, menghindarkan hal-hal yang tidak enak dipandang mata, dan berhias dengan keindahan yang sesuai dengan tuntutan moral dan akhlak. Dalam berbagai bidang kehidupan, seperti ibadah, *mu'amalat*, dan *'uqubat*, Allah telah mensyariatkan hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhan *tahsiniyat*. Dalam medan ibadah, menurut Abd. Wahhab Khallaf, umpamanya Islam mensyariatkan bersuci baik dari najis atau hadas, baik pada badan maupun pada tempat dan lingkungan. Islam menganjurkan berhias ketika hendak ke Masjid, menganjurkan memperbanyak ibadah sunnah. Dalam bidang mu'amalat Islam melarang boros, kikir, menaikkan

²⁹ Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah*, (Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT) 2019), hal 55

harga, monopoli, dan lain-lain. Dalam bidang *uqubat* Islam mengharamkan membunuh anak-anak dalam peperangan dan kaum wanita, melarang melakukan *muslah* (menyiksa mayit dalam peperangan).³⁰

³⁰ Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah...*, hal 56

BAB III

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Bentiring Permai Kota Bengkulu

Bentiring permai merupakan sebuah desa yang terletak dalam daerah kecamatan muara bangkahulu, kota Bengkulu provinsi Bengkulu Indonesia. Kota Bengkulu terletak ditepi pantai Barat Sumatera dengan posisi 1020 12"-1020 22" Bujur Timur dan 30 45" - 3 0 59" Lintang Selatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 1986 luas Kota Bengkulu adalah 14.452 Ha.

Secara administratif Kota Bengkulu dibatasi oleh:

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Bengkulu Utara
- b. Sebelah Selatan : Kabupaten Selumaa
- c. Sebelah Barat : Samudra Hindia
- d. Sebelah Timur : Kabupaten Bengkulu Utara.

Kota Bengkulu terletak diketinggian 0 – 16 meter dari permukaan laut dengan keadaan topografi 70 % datar dan 30 % berbukit dan rawa-rawa dengan suhu udara normal. Kota Bengkulu terbagi menjadi 9 Kecamatan dan 67 Kelurahan, bentiring permai masuk ke dalam wilayah Kecamatan Muara Bangkahulu, yang terdiri dari 7 Kelurahan yaitu : Kelurahan Rawa Makmur, Kelurahan Rawa Makmur Permai, Kelurahan Bentiring, Kelurahan Bentiring Permai,

Kelurahan Pematang Gubernur, Kelurahan Beringin Raya dan Kelurahan Kandang Limun.¹

a. Penduduk

Komposisi Penduduk Kota Bengkulu tahun 2020 berjumlah 8,319 jiwa yang terdiri dari 49% atau sebanyak 4,075 jiwa penduduk perempuan dan penduduk laki-laki 51% atau sebanyak 4,244 jiwa dengan jumlah kepala keluarga 2,342 kk. Komposisi Penduduk menurut Jenis Kelamin berguna untuk melihat suatu perbandingan antar penduduk laki-laki dengan penduduk perempuan yang merupakan salah satu indikator keseimbangan gender dalam kuantitas. Jumlah penduduk di kelurahan Bentiring Permai adanya kenaikan dikarenakan keseimbangan angka kelahiran dan kematian ditambah pendatang dan rasio jenis kelamin penduduk Kelurahan Bentiring Permai tergolong lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Berikut tabel jumlah penduduk Kelurahan Bentiring Permai:

Tabel 3.1
Jumlah Penduduk

Jumlah	Laki-laki	Perempuan
8,319 jiwa	4,244 jiwa	4,075 jiwa

Sumber Data : Kelurahan Bentiring Permai, 2020.

¹ Wikipedia “*Bentiring Permai*” https://ms.wikipedia.org/wiki/Bentiring_Permai (Diakses Pada 3 Januari 2022, Pukul 10:01)

Berdasarkan struktur umur penduduk Kelurahan Bentiring Permai tergolong penduduk kebanyakan 72% dari usia 15-64 tahun. Indikasi ini tergambar dari rasio kelompok umur.

Tabel 3.2
Kelompok Umur

Umur	Persentase
0-14	25%
15-64	72%
65 ke atas	3%

Sumber Data : Kelurahan Bentiring Permai, 2020

Berdasarkan keadaan masyarakat ini akan berpengaruh bagi potensi yang dapat meningkatkan pembangunan berbagai sektor dengan didukung oleh berbagai potensi yang dimiliki masyarakat di Kelurahan Bentiring Permai.²

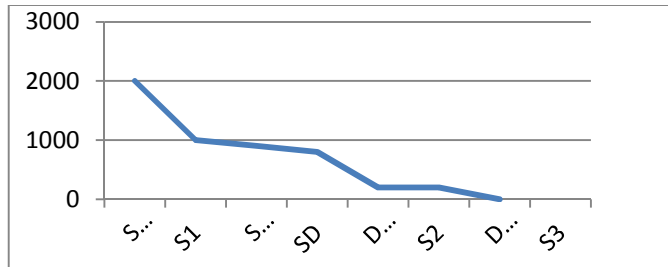
b. Tingkat Pendidikan Penduduk

Struktur Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang sangat penting untuk membangun sumber daya manusia dan memajukan kesejahteraan umum serta meningkatkan perekonomian. Pendidikan sangat berpengaruh untuk memperkuat sistem pola pikir dan berpikirnya seseorang, selain itu menambah kualitas seseorang. Keadaan pendidikan di Kelurahan

² Sumber Data: Dokumentasi Keadaan Masyarakat Kelurahan Bentiring Permai Muara Bangkahulu Koata Bengkulu, Februari 2022

Bentiring Permai mayoritas penduduk adalah tamatan SMA sebagai berikut:³

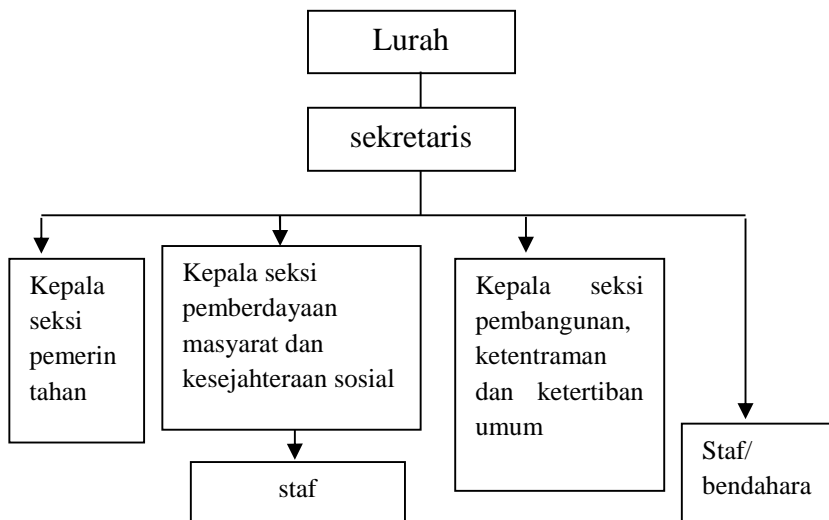
Grafik 3.1
Tingkat pendidikan



Sumber Data : Kelurahan Bentiring Permai, 2020

c. **Struktur Kelurahan Bentiring Permai**

Kelurahan Bentiring Permai Kota Bengkulu tahun 2020.



³ Sumber Data: Dokumentasi Keadaan Masyarakat Kelurahan Bentiring Permai Muara Bangkahulu Koata Bengkulu, Februari 2022

2. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans)

Pada tanggal 13 Juli 1947 tentang susunan Sejarah terbentuknya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mengacu pada maklumat Presiden Nomor 7 tahun 1947 yang diumumkan kabinet Amir Syarifudin, dilantik sebagai Menteri Perburuhan, Namun selaku Menteri Perburuhan belum dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebab belum ada ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya.

Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu berubah seiring dengan perubahan yang terjadi di Kementrian RI. Awal penggabungan berasal dari 3 (tiga) departemen yaitu Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bergabung sebelum terjadi pemisahan lagi dengan Dinas Tenaga Kerja berdiri sendiri, sedangkan Dinas Transmigrasi bergabung dengan PPH dengan nama Dinas Transmigrasi dan PPH.

Pada tahun 2009 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu bergabung kembali dengan kantor yang beralamat di Jalan Pembangunan No. 12 Kota Bengkulu sampai sekarang. Pada tahun 2017 terjadi perubahan nama dan nomenklatur Dinas

menjadi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai dengan perubahan nomenklatur yang tercantum pada Peraturan Gubernur no. 55 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu terdiri dari Sekretariat, 5 Bidang , dan 5 UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) yang dikepalai oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Provinsi Bengkulu.⁴

1. Gambaran organisasi

Struktur organisasi dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Struktur Organisasi Disnakertrans Kota Bengkulu

Kepala Kepala Dinas	
Sekretariat	1. Sub bag umum
	2. Sub bag perencanaan & pelaporan
	3. Sub bag keuangan
Kelompok jabatan fungsional	1. Analisis Pegawai PSM Pengantar Kerja

⁴ Disnakertrans Provinsi Bengkulu <https://Nakertrans.Bengkuluprov.Go.Id/Index.Php/ Profil/Sejarah> 2019

	2. Arsiparis mediator hi pranata komputer
	3. Instruktur pegawai peg. Brg & jasa
Bid. Penempatan dan perluasan tenaga kerja	
Bid. Pelatihan dan produktivitas	
Bid. HI dan pengawasan ketenagakerjaan	
Bid. Pembinaan dan pengembangan kawasan transmigrasi	
Bid. penyiapan dan pembiayaan pemukiman transmigrasi	
UPTD pelatihan kerja Bengkulu	
UPTD pelatihan kerja kepahiang	
UPTD pelatihan kerja Bengkulu selatan	
UPTD pengawas ketenagakerjaan Wil. I	
UPTD pengawas ketenagakerjaan Wil. I	
UPTD pengawas ketenagakerjaan Wil. II	

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Responden

a. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Responden dalam penelitian ini yang pertama yaitu dari Dinas Ketenagakerjaan sebagaimana dalam tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

No	Nama	L/P	Pekerjaan	agama	Jabatan
1	Widhi swastya Anantaboga	L	PNS	Islam	Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu

Sumber Data :Wawancara, 2022

b. Penerima Manfaat Program Kartu Prakerja

Sumber data primer selanjutnya dalam penelitian yaitu penerima manfaat/insentif program kartu prakerja yang berada di Kelurahan Bentiring Permai Kota Bengkulu, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Masyarakat

No	Nama	L/P	Pekerjaan	Pendidikan
1.	Liza lismiyanti	P	IRT	SMP
2.	Zoni armedi	L	Honor	SMA
3.	Dwi meidiana	P	IRT	SMA

4.	Candra	L	Buruh harian lepas	SMP
5.	Sepriyansa	P	Honor	SMA
6.	Hermi puspita sari	L	Penjual baju online	S2
7.	Johan nizar	L	Honor	S1
8.	Mayang	P	IRT	SMA
9.	Okri Dinata	L	Buruh harian lepas	SMA
10.	Mesra Herlina	P	Warung Manisan	SMP
11.	Eva	P	Ternak Bebek	SMA
12.	Yus dawati	P	Loundry	SMP
13.	Nike Ramadani	P	Tidak Bekerja	SMA
14.	Padil	L	Buruh Harian Lepas	SMA
15.	Rizki Haryati	P	IRT	SMA

Sumber Data: Wawancara, 2022

B. Hasil Penelitian

1. Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDI) Di Kelurahan Bentiring Permai

keberhasilan merupakan tujuan utama setiap kegiatan yang di lakukan. Hasil ini tentunya tidak terlepas dari bagaimana upayah yang dilakukan dalam mencapai keberhasilan tersebut.¹ Pelaksanaan kegiatan

¹ Gama Firmansyah “Efektivitas Pelaksanaan Program Upt Balai Latihan Kerja (Blk) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo” (IAIN Ponorogo, 2021), hal. 58

program kartu prakerja, yang di publikasi dalam website kementerian keuangan republik indonesia program ini mampu mendorong ekosistem kemitraan secara digital yang bersifat terbuka. Terdapat 189 lembaga pelatihan dengan 8 platform dan telah dinikmati oleh 11,4 juta penerima termasuk purna pekerja *migran* (TKI). Program kartu prakerja juga memiliki tujuan jelas yang tercantum pada peraturan presiden republik indonesia nomor 36 tahun 2020. Dengan kata lain program kartu prakerja sudah mempunyai arah yang jelas dalam pelaksanaan kegiatannya.

Berikut hasil data dan wawancara terkait sasaran penerimaan kartu prakerja di masyarakat Bengkulu dari Bapak Widhi dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sebagaimana dalam tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Persebaran Penerimaan Kartu Prakerja

Kabupaten/Kota	Penerima efektif
Bengkulu	45.356
Kabupaten Rejang lebong	27.833
Kabupaten Bengkulu utara	23.397
Kabupaten Kepahing	18.888
Kabupaten Bengkulu selatan	14.623
Kabupaten Seluma	14.400
Kabupaten Kaur	12.583
Kabupaten Bengkulu Tengah	12.107
Kabupaten Lebong	11.589

Kabupaten Muko-muko	6.211
Total Penerima 2020-2021	186.287

Sumber Data: Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 2022

“Dalam statistik pendaftar pada tahun 2020-2021 total join gelombang (peserta akumulatif yang berulang kali mendaftar kartu prakerja) 1.503.757 dan total gelombang join gelombang unik (pendaftar per-individu) sebanyak 465.654. Sedangkan penerima efektif pada tahun 2020 totalnya 74.010 orang dan tahun 2021 totalnya 112.277 orang. Awalnya tahaun 2020 bengkulu hanya mempunyai kuota itu gelombang 1 sampai gelombang 11 hanya sekitar 60 ribu kuota satu provinsi termasuk kabupaten. Ternyata 60 ribu kuota kurang jadi ada tambahan kita boleh menambah kuota sebanyak-banyaknya per oktober 2020. Selain itu karakteristik penerimaan manfaat program kartu prakerja seperti mengangur saat mendaftar 91,1%, belum perna ikut pelatihan 88,4%, penyandang disabilitas 2,7% dan purna PMI 2,2% (pekerja migran indonesia). Dengan penyaluran insentif kepada peserta sebesar Rp 459Miliar (data administrasi per 11 maret 2022)”²

Dari wawancara di atas tampak sangat antusiasnya masyarakat dalam mengikuti seleksi program kartu prakerja terlihat dari data tahun 2020-2021 penerimaan pemanfaatan program kartu prakerja meningkat dengan angka penyaluran yang sangat besar. Terkhususnya kota bengkulu yang penerimaan pemanfaatannya paling banyak.

² Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

Pelaksanaan pelatihan program kartu prakerja peserta dilatih untuk menguasai setiap ketelampilan yang dipilih. Dengan demikian maka *output* yang dihasilkan adalah penerima kartu prakerja yang terampil, profesional dan kompeten. Dengan memilih materi pelatihan yang dibutuhkan yang berkaitan dengan peluang di dunia kerja dan usaha.

Berikut hasil wawancara dengan bapak Widhi terkait tujuan dari penerimaan program kartu prakerja yaitu meningkatkan *skill* dan mendorong masyarakat yang telah mengikuti prakerja untuk berwirausaha, sebagai berikut:

“Masyarakat lulusan program kartu prakerja yang telah menerima pelatihan ini diharapkan bisa berkompeten, jika bekerja di luar bisa menyejahterakan keluarga atau diri sendiri. Jika tidak mau bekerja bisa buat lapangan kerja sendiri dan dapat menjalani usaha produktif untuk menggerakkan ekonomi daerah di tengah situasi pandemi covid-19”³

Hasil wawancara dengan narasumber terkait tujuan dari pelatihan program kartu prakerja adalah masyarakat penerima manfaat prakerja yang mempunyai *skill* dan mendorong berwirausaha. Dengan demikian maka program kartu prakerja tersebut bisa bermanfaat untuk

³ Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

mensejahterakan masyarakat apalagi di tengah pandemi ini.

Pada akhir 2019 sampai 2020 terjadinya pengangguran yang meningkat dikarenakan pandemi tapi pada 2020 akhir sampai 2021 itu berkurang angka penganggurannya. Sesuai dengan pernyataan bapak Widhi, sebagai berikut:

“Data prakerja masyarakat yang berdomisili di provinsi Bengkulu 72% melampirkan sertifikat pelatihan prakerja saat melamar kerja, 30% menganggur sebelum program, namun saat ini telah bekerja/ berwirausaha, sedangkan 16% menganggur sebelum program, namun saat ini telah berwirausaha”⁴

Selanjutnya wawancara pada masyarakat yang lulus atau penerima manfaat program kartu prakerja. Hasil wawancara dari responden sebanyak 15 orang penerima kartu prakerja mengenai terkena imbas penurunan pendapatan karena covid-19, sebagai berikut :

Grafik 4.1



Sumber Data: Masyarakat Penerima Manfaat Prakerja, 2022.

⁴ Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan penerima manfaat program prakerja mengatakan jika mereka terkena imbas penurunan pendapatan karena covid-19, sesuai dengan pernyataan ibu hermi, ibu eva, dan bapak candra sebagai berikut:

“Ibu Hermi pekerjaan saya sebelum pandemi covid-19 adalah honorer setelah adanya covid ini saya dirumahkan lalu, sekarang saya membuat usaha berjualan dari rumah.”⁵

“Bapak Okri mengalami penurunan pendapatan sehari-hari dikarenakan pekerjaan buruh harian lepas yang menuntut harus bekerja setiap hari untuk memenuhi kebutuhan esok harinya”⁶

“Ibu Eva menyatakan bahwa usaha ternak ayam saya pada saat pandemi covid sangat mengalami penurunan”⁷

Pada masa pandemi saat ini tentunya persaingan semakin hari semakin ketat dan banyak sumber daya yang harus mampu bertahan serta beradaptasi dengan kondisi saat ini. Namun banyak pula sumber daya yang sulit beradaptasi dengan situasi dan kondisi saat ini,

⁵ Hermi, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 4 April 2022

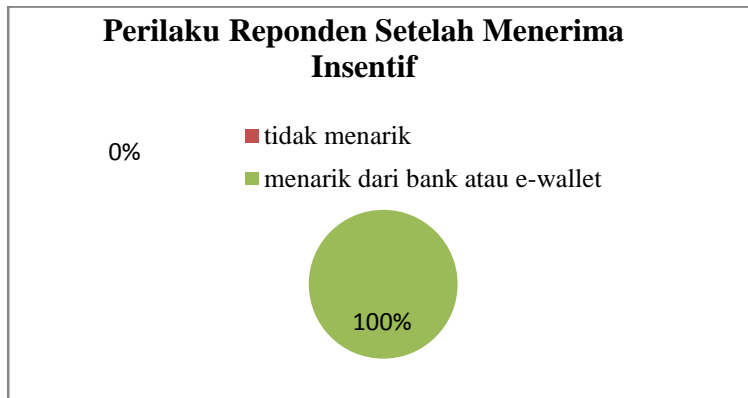
⁶ Candra, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April 2022

⁷ Eva, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 7 April 2022

sumber daya manusia yang tidak mampu beradaptasi membuat mereka akan kalah dalam berkompetis didunia kerja atau bisnis. Dan perlu diketahui, kalah dalam dunia kerja atau bisnis berarti pengangguran, menjadi pengangguran merupakan hal yang paling tidak diinginkan oleh seseorang, karena pengangguran berarti tidak bekerja, tidak bekerja berarti tidak memiliki penghasilan yang berdampak pada masalah ekonomi.

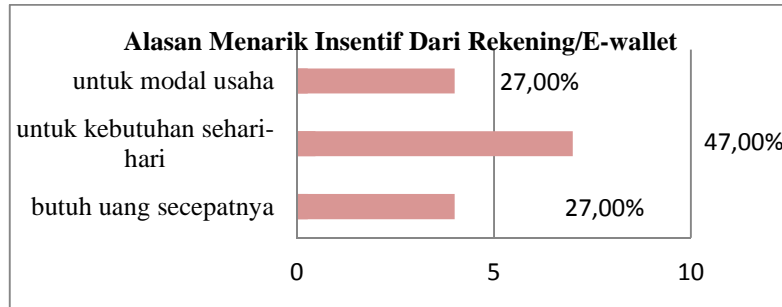
Hasil wawancara peneliti dengan informan (Masyarakat penerima insentif prakerja) mengenai perilaku mereka setelah menerima insentif dari pelatihan dan tujuan mereka menarik dana dari bank atau *e-wallet*. Sebagai berikut:

Grafik 4.2



Sumber Data: Masyarakat Penerima Manfaat Prakerja, 2022

Grafik 4.3



Sumber Data: Masyarakat Penerima Manfaat Prakerja, 2022

Berdasarkan hasil wawancara penerima manfaat program kartu prakerja langsung menarik insentif yang diterima setelah masuk dari bank atau *e-wallet* dan tujuan mereka menarik insentif yang paling banyak di gunakan untuk kebutuhan sehari-hari. Ibu Liza, ibu Dwi, ibu Mayang dan ibu Rizki menyatakan hal yang sama mengenai tujuan menarik insentif. Sebagai berikut:

“Ibu Liza menyatakan bahwa setelah saya mendapatkan notifikasi masuknya insentif prakerja langsung menariknya dan insentif yang diterima senilai Rp. 600.000 perbulan bisa membantu menambah kebutuhan dasar keluarga yang dipergunakan untuk kebutuhan sehari-hari seperti membeli sembako atau bahan pangan dan membayar listrik” (ibu ruamah tangga)⁸

⁸ Liza, Dwi, Mayang, Dan Rizki, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April 2022

Selanjutnya wawancara kepada ibu hermi dan ibu eva menyatakan insentif yang di terima langsung menariknya dan dipergunakan untuk modal usaha:

“Ibu Hermi langsung di tarik dari atm, untuk tambahan modal membeli barang untuk dijual”⁹

“Ibu Eva iya langsung menariknya, terus dibelikan ternak dan sisanya untuk tambahan beli pupuknya”¹⁰

Berdasarkan hasil pernyataan wawancara di atas, dari sini dapat dilihat bahwa insentif yang didapat dari prakerja membantu kebutuhan dasar keluarga khususnya untuk kebutuhan sehari-hari sedangkan untuk yang mempunyai usaha insentif ini membantu menambah barang penjualan dan untuk usaha ternak.

Hasil wawancara kepada penerima manfaat program kartu prakerja tentang pengalaman yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan yang ada di dalam prakerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pengalaman Setelah Mengikuti Program Kartu Prakerja

Kategori	tidak setuju	kurang setuju	setuju
Setelah mengikuti pelatihan kartu prakerja, pengetahuan saya meningkat	13,33%	13,33%	73,33%
Setelah mengikuti pelatihan kartu prakerja, keterampilan	13,33%	13,33%	73,33%

⁹ Hermi, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 4 April 2022

¹⁰ Eva, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 7 April 2022

saya bertambah			
saya dapat mengimplementasikan pelatihan program kartu prakerja untuk kebutuhan pekerjaan atau usaha saya	60,00%	26,66%	13,33%
setelah mengikuti pelatihan program kartu prakerja, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien	66,66%	20,00%	13,33%
setelah mengikuti pelatihan kartu prakerja, saya lebih inovatif ketika menyelesaikan masalah dalam pekerjaan atau usaha saya	66,66%	20,00%	13,33%

Sumber Data: Masyarakat Penerima Manfaat Prakerja, 2022

Data di atas sesuai dengan pengakuan dari ibu mesra, bapak rizki, bapak zoni dan ibu eva bahwa pengalaman setelah menyelesaikan pelatihan, sebagai berikut:

“Ibu Mesra setelah saya selesai mengikuti pelatihan kartu prakerja memang banyak hal-hal baru yang membuat pengetahuan saya meningkat dan keterampilan saya bertambah, apalagi saya hoby memasak, saya mengambil pelatihan memasak bolu gulung yang belum saya tahu cara membuatnya setelah pelatihan saya jadi tahu.”¹¹

“Bapak Padil mengetahui saya lolos prakerja saya langsung mengambil pelatihan yang dibantu oleh anak saya karna saya kurang begitu mengerti tentang internet. Setelah itu anak saya mengambil alih

¹¹ Mesra, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 4 April 2022

pelatihan yang telah beli. Oleh karena itu, saya tidak setuju dikarenakan saya tidak mengikuti pelatihan dari prakerja.”¹²

“Bapak Zoni pelatihan prakerja ini sangat bagus, tapi saya kurang setuju bahwa pelatihan berpengaruh pada usaha atau pekerjaan saya, karna pelatihan yang saya ambil yang mudah dan cepat selesai pelatihannya seperti membuat masker, dan itu sama sekali tidak berpengaruh pada pekerjaan saya”¹³

“Ibu Eva setelah mengikuti program kartu prakerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien serta mengaplikasikan pelatihan program kartu prakerja untuk kebutuhan usaha saya”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dan data dari penerima manfaat program kartu prakerja dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan program prakerja informan setuju bahwa pelatihan meningkatnya pengetahuan dan bertambahnya keterampilan, banyak hal-hal baru yang akan ditemukan jika mengikuti pelatihan sampai selesai. Tapi disisi lain ada juga informan yang mengatakan jika hanya sekedar menyelesaikan pelatihan saja, pelatihan yang diambil tidak berpengaruh pada pekerjaan atau usaha yang mereka jalani.

Hasil wawancara kepada informan tentang tujuan utama mereka mendaftar program kartu prakerja, sebagai berikut:

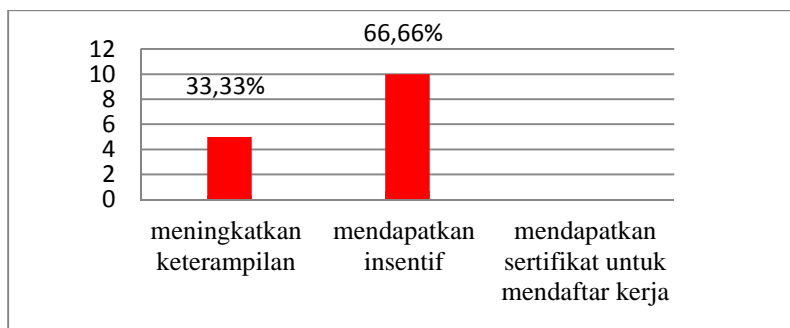
Grafik 4.4

Tujuan Mendaftar Program Kartu Prakerja

¹² Padil, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 7 April 2022

¹³ Zoni, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April 2022

¹⁴ Eva, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 7 April 2022



Sumber Data: Masyarakat Penerima manfaat prakerja, 2022

Dalam paparan data di atas menyatakan bahwa informan penerima manfaat program kartu prakerja mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk mendapatkan insentif dan lainnya memilih mengikuti prakerja dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sesuai dengan pengakuan ibu Mayang, Sebagai berikut:

“Ibu Mayang saya sangat tertarik dengan pelatihan program kartu prakerja ditambah lagi dengan insentif yang diberikan jika sudah menyelesaikan pelatihan, insentifnya juga bisa buat tambahan kebutuhan dasar sehari-hari”¹⁵

“Ibu Yus selain ingin insentif dan meningkatkan keterampilan pelatihan prakerja juga belajar hal baru yang saya minati”¹⁶

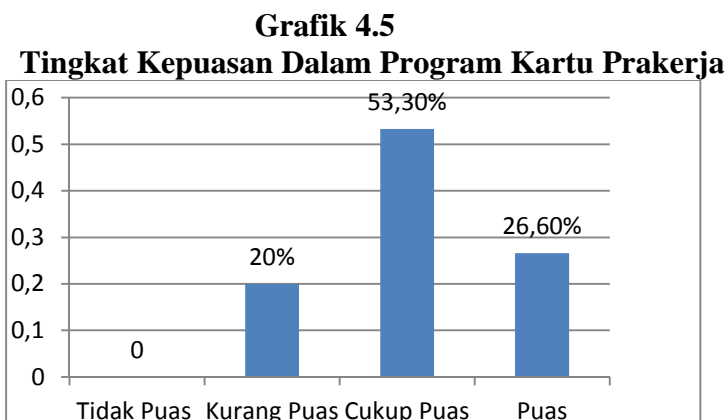
¹⁵ Mayang, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April 2022

¹⁶ Yus, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 8 April 2022

“Ibu Nike mendaftar prakerja karna tau jika nanti akan diberi insentif”¹⁷

Program kartu prakerja yang dikeluarkan oleh pemerintah ini memang sangat banyak diminati. Apalagi dengan persyaratan yang mudah di akses, program ini juga memeberikan pelatihan gratis dan mendapatkan insentif yang cukup besar. Wajar saja jika program prakerja ini sangat diminati dikalangan masyarakat. Sama halnya dengan masyarakat di kelurahan Bentiring Permai yang sangat tertarik dengan program kartu prakerja ini.

Hasil wawancara tentang kepuasan informan terkait program kartu prakerja dan apakah insentif pasca pelatihan kartu prakerja senilai Rp 600.000 ribu bisa membantu kebutuhan dasar keluarga dalam sebulan, sebagai berikut:



Sumber Data: Masyarakat Penerima Manfaat Prakerja, 2022

¹⁷ Nike, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 8 April 2022

Sebesar 53,30% reponden mengaku cukup puas dengan program kartu prakerja, kurang puas 20% dan 26,60% puas. Sesuai dengan pernyataan ibu Hermi mengaku puas, ibu Dwi mengaku cukup sedangkan bapak Candra mengaku kurang puas , sebagai berikut:

“Ibu Hermi menyatakan puas dengan program kartu prakerja, dari segi ilmu yang saya dapat sangat bermanfaat untuk marketing penjualan dagangan saya karna memang memilih pelatihan yang sesuai untuk penjualan saya tapi untuk kecukupan insentif yang diterima sebulan belum cukup untuk kebutuhan dasar keluarga saya. Jadi uang insentif saya alokasikan untuk usaha”¹⁸

“Ibu Dwi mengaku cukup puas, untuk Insentif sebenarnya belum cukup tapi bisala untuk membantu menambah pemasukan bulanan keluarga”¹⁹

“Bapak Candra mengaku kurang puas dengan program kartu prakerja karna saya agak kesulitan untuk melanjutkan kesesi pengambilan pelatihan walaupun sudah mencari tahu cara-cara mengambil pelatihannya, jadi saya meminta bantuan anak saya. Untuk insentif sebesar Rp 600.000 belum bisa membantu ekonomi keluarga saya karna memang saya kepala keluarga yang memiliki tanggungan 4 anak dan 1 istri”²⁰

Bagi para penerima manfaat program kartu prakerja sebelum menerima insentif berbagai tahap yang harus

¹⁸ Hermi, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 4 April 2022

¹⁹ Dwi, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April 2022

²⁰ Candra, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April

dilalui seperti menonton video induksi. Video induksi adalah 3 video yang ada di dashboard akun prakerja yang terdapat di dalam menu video edukasi yang wajib ditonton. Setelah selesai menonton video induksi, penerima kartu program prakerja akan mendapatkan nomor kartu prakerja dan saldo non tunai sebesar Rp 1.000.000 yang tidak dapat diambil atau diuangkan. Nomor dan uang tersebut dilakukan untuk membeli pelatihan-pelatihan. Kemudian tautkan rekening atau *e-wallet* (BNI, OVO, LinkAja, GoPay). Selanjutnya jika tidak memiliki aplikasi untuk membeli pelatihan seperti Tokopedia, Bukalapak, Sekolahmu dll harus mendownload terlebih dahulu setelah membeli pelatihan dari salah satu aplikasi barulah mulai melakukan pelatihan. Tahapan menuju untuk mengikuti pelatihan memang agak panjang, dari sini juga mungkin penerima program kartu prakerja kesulitan dalam menghadapi tahapannya.

2. Program Kartu Prakerja Ditinjau Dari Perspektif *Maqasid Syariah*

Program kartu prakerja yang ditinjau dari *maqasid syariah* yaitu *hifdzul al-aql* (Memelihara Akal) dan *hifdzul mal* (Memelihara Harta). Pemeliharaan dan pengembangan akal diperlukan dukungan tersedianya kualitas pendidikan yang baik, fasilitas perpustakaan,

kebebasan dalam berpikir dan berekspresi, penghargaan atas prestasi kerja dan keuangan.

Berdasarkan *hifdzul al-aql* mengukur pelatihan yang diberikan program kartu prakerja yang ditentukan sendiri oleh penerima manfaat program kartu prakerja, serta dari program kartu prakerja memberikan manfaat berupa bantuan pelatihan/ pembekalan kompetensi kerja dan wirausaha. Selanjutnya *maqasid al-mal* mengukur setelah menerima insentif. Penjelasan masing-masing *maqasid syariah*, sebagai berikut:

a. Hifdzul Al-Aql (Memelihara Akal)

Ditinjau dari *maqasid syariah hifdz al-aql* melalui pelatihan yang di buat oleh program kartu prakerja mendapatkan ilmu dari bidang pelatihan yang diambil dan sebagainya. Hal tersebut sesuai dengan pengakuan ibu Mesra dan ibu Mayang:

“Ibu Mesra iya setelah menyelesaikan pelatihan dari bidang yang saya ambil tentang memasak kue, malah bukan hanya cara buatnya bagaimana promosi juga dipaparkan dalam pelatihan”²¹

“Ibu Mayang saya merasa bahwa pelatihannya bagus, banyak yang bisa dipelajari dan menambah ilmu sekali”²²

²¹ Mesra, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 4 April 2022

²² Mayang, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April

Kualitas akal menjadikan manusia lebih mulia dan sebagai pembeda antara manusia dan makhluk lainnya. Yang dilakukan agar tetap terjaga akalnya yaitu mengisi hal-hal yang positif seperti berwirausaha, mengurus berternak, meluangkan waktu untuk belajar, sholat, dan bekerja. Seperti pernyataan bapak Johan, sebagai berikut:

“Bapak Johan mengikuti pelatihan bisa mengisi waktu luang saya untuk belajar walaupun sibuk kerja tapi pelatihan dari program kerja juga bisa dikerjakan kapan saya bisa tidak ada ketentuannya”²³

Ditekankan lebih lanjut tentang peran lingkungan dalam membentuk serta menjaga akal kita harus kuat iman dan menjaga ibadah sholat. Hal ini dikarenakan keadaan lingkungan yang tidak kondusif dari praktek menyimpang sebagian masyarakatnya. Kondisi iman yang lemah akan mendorong memudahkan orang-orang terjerumus dalam hal yang tidak baik. Hidup di tengah masyarakat dengan kerumitan masalah mengharuskan untuk meningkatkan kualitas keilmuan dan pengetahuan serta cara dalam menghadapinya. Jika pelatihan yang diberikan program prakerja tidak mendapatkan manfaat seperti manfaat awal untuk penerima program kartu prakerja berupa bantuan

²³ Johan, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 4 April 2022

pelatihan/ pembekalan kompetensi kerja dan wirausaha maka bisa dikatakan bahwa dalam segi *al-aql* program kartu prakerja tidak terpenuhi. Seperti pernyataan dari ibu Nike, sebagai berikut:

“Ibu Nike mengatakan saya tidak mengikuti pelatihan karna memang bukan saya yang mendaftarkan tapi teman saya. Jadi jika insentif masuk ke rekening, uang insentif kami bagi berdua”²⁴

b. *Hifdzul Al-Mal* (Memelihara Harta)

Berdasarkan *hidfz al-mal* penerima manfaat dari pelatihan program kartu prakerja berupa insentif informan dapat membantu menambah kebutuhan dasar keluarga saja, tapi tidak dengan kebutuhan lainnya seperti membayar listrik, membayar biaya pendidikan, dan membayar sewa rumah. Hal tersebut sesuai dengan pengakuan bapak Sepriansyah. Sebagai berikut:

“Bapak Sepriansyah insentif yang didapat dari pelatihan program kartu prakerja hanya bisa membantu menambah membeli kebutuhan dasar keluarga saja saya, jadi untuk membayar uang sewa rumah saya menyisakan dari hasil kerja”²⁵

Dalam menjaga harta, bergantung pada kemampuan kita dalam mengendalikan kebutuhan

²⁴ Nike, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 8 April 2022

²⁵ Sepriansyah, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 5 April 2022

dengan cara berhemat serta tidak lupa untuk berbagi dari harta yang didapatkan. Menjaga harta membuat seseorang semakin bersyukur baik dikala susah maupun senang. Hal tersebut sesuai dengan ibu Eva sebagai penerima insentif program kartu prakerja bahwa:

“Ibu Eva setelah mengikuti pelatihan dan menerima insentif, uang insentif saya penggunaan untuk tambahan usaha supaya nanti uangnya bisa diputar lagi”²⁶

Tabel 4.5
Program Kartu Prakerja Perspektif Maqasid Syariah

No	Responden	Aspek Maqasid Syariah	Aktivitas Kongkrit	Keterangan
1.	Liza lismiyanti	Hifzul Al-Aql (memelihara akal)	Kegiatan pelatihan Program Kartu prakerja menambah ilmu dan pengetahuan bagi penerima program kartu	Terpenuhi
2.	Zoni armedi			
3.	Dwi meidiana			
4.	Candra			
5.	Sepriyansa			
6.	Hermi puspita sari			

²⁶ Eva, Penerima Program Kartu Prakerja, Wawancara 7 April 2022

7.	Johan nizar		prakerja				
8.	Mayang						
9.	Okri Dinata						
10.	Mesra Herlina						
11.	Eva						
12.	Yus dawati						
13	Rizki Haryati						
14	Nike Ramadani				Tidak mengikuti Pelatihan	Tidak Terpenuhi	
15	Padil						
1.	Liza lismiyanti				Hifzul Al-Mal (memeli hara harta)	Insentif hanya cukup untuk menambah membeli kebutuhan dasar	Tidak terpenuhi
2.	Zoni armedi						
3.	Dwi meidiana						
4.	Candra						
5.	Sepriyansa						
6.	Rizki Haryati						
7.	Johan nizar						
8.	Mayang						
9.	Okri Dinata						

10.	Padil			
11.	Nike Ramadani			
12.	Yus dawati		Insentif dialokasikan untuk usaha	Terpenuhi
13	Hermi puspita sari			
14	Eva			
15	Mesra Herlina			

Berdasarkan deskripsi data diatas, dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari *hifdz al-aql* program kartu prakerja dalam aktivitas pelatihan yang telah dilakukan oleh penerima manfaat program kartu prakerja, kegiatan pelatihan yang pilih menambah ilmu dan meningkatkan pengetahuan. Dari penjelasan di atas program kartu prakerja yang ditinjau dalam *maqasid syariah hifdz al-aql* 13 orang dari 15 telah terpenuhi dan 2 orang sisanya tidak terpenuhi. Berdasarkan *maqasid syariah hifdz al-mal* setelah menyelesaikan pelatihan dan mendapatkan insentif dari program kartu prakerja, 11 orang mengalokasikan insentif untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan itu belum cukup untuk jangka waktu satu bulan sementara 4 orang lainnya mengalokasikan

insentif ke usaha bisa dikatakan terpenuhi jadi jika bertambahnya modal kemungkinan akan membuat omset pendapatan bertambah untuk hifzul al-mal terpenuhi.

C. Analisa

1. Efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas SDM

Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan dilihat dari indikator penentu atau bisa dibidang tolak ukurnya dalam melihat keefektivan. Program kartu prakerja dalam melaksanakan pelatihan telah memiliki dasar tujuan yang kuat yang telah dirancang menurut ketetapan pemerintah pusat. Dari proses penggalan data dengan beberapa narasumber, program kartu prakerja dalam pelaksanaan segala kegiatannya yang terikat dengan peraturan presiden republik indonesia nomor 36 tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi melalui program kartu prakerja. Dalam program kartu prakerja bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja, serta mengembangkan kewirausahaan. Proses yang dilakukan setiap peserta prakerja supaya lulus seleksi sampai dapat menerima manfaat dari

program kartu prakerja cukup panjang, terdapat beberapa rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap peserta sampai dinyatakan lulus, walaupun begitu antusias para masyarakat yang ingin mendaftar prakerja sangat tinggi.

“Bapak Whidi masa covid juga sekarang susah untuk mendapatkan pekerjaan dan banyak juga yang terkena imbasnya seperti di-PHK atau dirumahkan jadi prakerja membantu masyarakat untuk menambah *skill* dan insentif yang diberikan pemerintah ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk meringankan biaya mencari kerja memenuhi kebutuhan sehari-hari atau modal bisnis dan evaluasi efektivitas program kartu prakerja”²⁷

Indikator untuk mengukur efektivitas program, sesuai dengan apa yang dijelaskan pada bab 2 penulis menggunakan teori dari John P. Campbell dalam mengukur tingkat efektivitas program. Dalam hal ini bermaksud menjadikan teori tersebut menjadi indikator untuk mengukur efektivitas program kartu prakerja. Teori tersebut menjelaskan bahwa adanya indikator dalam menentukan sebuah program itu efektif atau tidaknya, Campbell menyebutkan 5 indikator dalam mengukur efektivitas program yaitu keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap

²⁷ Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

program, tingkat *output* dan *input*, dan pencapaian tujuan menyeluruh.²⁸

a. Keberhasilan program

Keberhasilan program bisa dilihat dengan bagaimana proses dan mekanisme saat berada dilapangan tak hanya dari segi pemerintah, penerima manfaat juga harus diperhatikan. Terlihat dari data penerimaan pada tabel 4.3 bahwa program kartu prakerja memiliki peminat yang cukup banyak dan telah memenuhi kuota 186.287 per tahun 2020-2021, untuk mendapatkan pelatihan dengan berbagai jenis pelatihan yang bisa dipilih oleh peserta pelatihan yang tersedia di platform program prakerja. Upayah program kartu prakerja memberikan pelatihan memang memfasilitasi penerima untuk benar-benar melakukan pelatihan dengan tujuan setelah pelatihan bisa mengimplemantasikan pelatihan di dalam pekerjaan atau usaha. Pada penjelasan di atas sesuai juga dengan pernyataan bapak whidi bahwa keberhasilan program, sebagai berikut:

²⁸ Ferri Yulian Ardiansyah Dkk “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada Upt Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia” (Jurnal Respon Publik Vol. 16, No. 3 2022) Hal. 8

“keberhasilan suatu program terdapat 2 sisi. Sisi dari pemerintahnya terdapat pada angka anggaran, di angka berapa anggaran itu di keluarkan kalau sudah terserap lebih dari 90% itu berhasil itu dari sisi birokrasi dan dari sisi masyarakat pasti terasa entah dari pengetahuan dan dari insentif yang diterima”²⁹

Lalu dilihat dari sisi masyarakat program kartu prakerja memang berhasil meningkatkan pengetahuan dan menambah keterampilan terlihat dari data table 4.4. Tetapi, pada kenyataan di lapangan penerima manfaat program kartu prakerja tidak mengimplementasikan pelatihan yang telah mereka selesaikan untuk kebutuhan pekerjaan atau usaha. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari indikator keberhasilan program bahwa program prakerja belum bisa dikatakan berhasil karna dari tujuan awal program kartu prakerja menciptakan masyarakat yang produktivitas dan berdaya saing angkatan kerja belum terlaksanakan.

b. Keberhasilan sasaran

Kebijakan adalah sarana untuk mencapai tujuan atau sebagai program yang diproyeksikan berkenaan dengan tujuan, nilai, dan praktik. Keberhasilan sasaran yaitu mengukur sejauh mana program

²⁹ Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

tersebut tepat sasaran. Program kartu prakerja dalam melakukan tugasnya untuk bisa memenuhi sasaran yaitu di bawah peraturan presiden republik indonesia nomor 36 tahun 2020 dalam rangka perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas, dan daya saing bagi angkatan pekerja yang diperuntukkan untuk menerima yaitu masyarakat yang terkena PHK, pencari kerja, pekerja/buruh bukan penerima upah termasuk pelaku mikro dan kecil. Keberhasilan sasaran bisa dilihat dari responden bahwa mereka terkena imbas dalam penurunan pendapatan karena covid, seperti ada salah satu dari responden yang dirumahkan, buruh harian yang bukan penerimah upah tak hanya itu ibu rumah tangga bisa menjadi penerima program kartu prakerja, karna memang semua bisa mendaftarkan diri dengan syarat WNI, berusia 18 tahun ke atas, tidak menempuh pendidikan formal dan bukan dalam naungan pemerintahan (ASN,TNI, Pejabat Negara dll). Keberhasilan sasan juga dilihat dari peluasan penerima manfaat tak hanya di kota, di kabupaten juga bisa merasakan menjadi penerima manfaatnya program kartu prakerja.

- c. Kepuasan terhadap program

Kepuasan terhadap program merupakan pengembangan SDM melalui pendekatan strategi untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia (SDM). Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Berdasarkan wawancara kepada responden, mereka mengikuti program prakerja untuk meningkatkan keterampilan sebanyak 33,33% dan mendapatkan insentif setelah menyelesaikan pelatihan sebanyak 66,66%. Dengan tingkat puas 26,60% cukup puas 53,30% dan kurang 20%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa informan cukup puas dalam program kartu prakerja, tapi dari tujuan untuk mendapatkan insentif setelah menyelesaikan pelatihan, bukan karena inginnya meningkatkan keterampilan.

d. *Tingkat Dan Output*

Dalam konteks dan *output* penulis mengambil kesimpulan yaitu menemukan adanya dana yang dimanfaatkan untuk program pelatihan kartu prakerja yaitu berupa uang insentif jika telah menyelesaikan pelatihan. Untuk menarik minat

masyarakat mengikuti prakerja dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi melakukan sosialisasi. Sosialisasi yang dilakukan seperti shareing melalui sosial media dan membuka posko prakerja, pernyataan sebagai berikut:

“kami menerima masyarakat jika ada masyarakat yang ingin mendaftar membantu mendaftarkan atau tidak punya gadget untuk mendaftar jadi boleh minta bantuan oleh dinas ketenagakerjaan tapi untuk pelatihan kita tidak membantu hanya untuk mengarahkan saja”³⁰

Program kartu prakerja menurut informan berhasil dalam segi meningkatkan pengetahuan dan menambah keterampilan. Tapi tidak dengan implementasi SDM, karna tujuan awal program kartu prakerja menciptakan produktivitas dan berdaya saing. Jika tidak adanya implementasi setelah pelatihan hanya menyerap saja tidak ada kemajuan dari diri SDM dan tujuan awal dari program tidak tercapai.

e. Pencapaian Tujuan Menyeluruh

Indikator terakhir dalam melihat apakah sebuah keefektivan program. Menurut Pressman dan Wildavsky dalam H Tachjan (2006) mengemukakan bahwa, “*implementation as to carry out,*

³⁰ Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

accomplish, fulfill, produce, complete”, diartikan ke dalam bahasa Indonesia yaitu, implementasi sebagai pelaksana, penyelesai, mengisi, memproduksi/ menghasilkan, melengkapi. Pencapaian tujuan menyeluruh ini berhubungan dengan indikator-indikator sebelumnya. Dalam program kartu prakerja belum sesuai dengan yang disampaikan Pressman dan Wildavsky bahwasannya implementasi pada program kartu prakerja diselenggarakan berdasarkan peraturan perundang-undang presiden republik indonesia nomor 36 tahun 2020 untuk menghasilkan para calon tenaga kerja yang profesional dan siap untuk dunia kerja atau berwirausaha belum terlaksanakan. Karena penerima manfaat program kartu prakerja banyak yang tidak mengimplementasikan pelatihan yang mereka dapatkan untuk pekerjaan atau usaha. Melihat sejauh mana sebuah program ini melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuannya dan itu dapat dilihat dari bagaimana program pelatihan ini berjalan berdasarkan indikator-indikator sebelumnya.

Kemudian melihat faktor pendukung dan penghambat. Pada program kartu prakerja ini penulis menemukan faktor penghambat yaitu dari era digital dan pada masa pandemi covid ini orang-

orang kesusahan dalam mengaksesnya terutama yang *gapték* dan umurnya tidak muda lagi melihat dari pelaksanaan program ini semua serba online. Penghambat lainnya bahwa tidak semua masyarakat bisa dapat merasakan karena keterbatasan kuota pergelombang. Kemudian terdapat faktor penghambat lain dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Sebagai berikut:

“Bapak Whidi ngatakan penerima manfaat program kartu prakerja menerima dana sebesar Rp 1000.000 rupiah yang tidak bisa diuangkan dan telah membeli pelatihan, sebesar biaya pelatihan misalkan biaya pelatihan yang dibeli Rp 100.000 jadia sisa Rp 900.000 rupiah. Jika penerima program kartu prakerja tidak memakai uang pelatihan itu selama jangka waktu 4-5 gelombang pendaftaran maka uang pelatihan akan kadarwasrsa dan akan balik masuk ke dalam kas negara. Sama halnya dengan jika seseorang dinyatakan lulus tapi tidak mengambil pelatihan selama jangka waktu 3 gelombang terlewatkan maka dinyatakan gugur dan tidak akan bisa mendaftar lagi”³¹

Selanjutnya, faktor pendukungnya yaitu Dari Dinas Ketenagakerjaan melakukan pembuka posko prakerja untuk membantu mengarahkan jika masyarakat tidak mengerti cara untuk mendaftar atau tdiak mempunyai handphone untuk melakukan

³¹ Widhi Swastya Anantaboga, Kordinator Posko Prakerja Provinsi Bengkulu, Wawancara 6 April 2022

pendaftaran. serta faktor pendukung lainnya yaitu pelaksanaan pelatihan diadakan secara gratis dan jika lolos maka peserta pelatihan bisa mendapatkan insentif dengan syarat telah menyelesaikan pelatihan.

2. Program kartu prakerja ditinjau dari *maqasid syariah*

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa model pelaksanaan program kartu prakerja dilakukan secara online dengan peserta pelatihan melakukan webinar atau menonton video materi. Materi pelatihan sesuai dengan minat bakat dari peserta yang lulus dalam seleksi. Ditinjau dari *maqasid syariah hifdz al-aql* pelatihan program kartu prakerja peserta mendapatkan ilmu dan meningkatkan pengetahuan. Berdasarkan *hifdz al-mal* pelatihan program kartu prakerja dapat membantu menambah kebutuhan dasar keluarga saja dan jika mempunyai usaha uang insentif hanya cukup dialokasikan untuk usaha tidak bisa untuk kebutuhan dasar.

Berdasarkan data tersebut maka dapat dianalisis bahwa model pelaksanaan pelatihan program kartu prakerja ditinjau dari *maqasid syariah* belum sesuai dengan teori *maqashid syariah* yang dikemukakan oleh Abu Hamid al-Ghazali menghujudkan kemaslahatan

manusia dan melenyapkan kemudharatan dalam menyaring setiap masalah untuk menaikkan kemakmuran sosial.

a. *Hifdz Al-Aql* (Memelihara Akal)

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa *maqasid syariah hifdz al-aql* pelatihan program kartu prakerja mendapatkan ilmu dalam bidang yang dipilih dan diminati. Dapat dianalisis bahwa berdasarkan *maqasid syariah hifdz al-aql* pelatihan program kartu prakerja telah sesuai dengan teori *maqasid syariah* yang dikemukakan oleh Imam Al-Ghazali bahwa *hifdz al-aql* (memelihara akal), yaitu *hal al-ta lim* (hak mendapatkan pendidikan). Mensyukuri akal untuk tetap sehat tidak gila ataupun mabuk. Interaksi penjagaan akal adalah menemukan hak intelektual bagi individu yang ada di masyarakat.

b. *Hifdz Al-Mal* (Penjagaan Harta)

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa berdasarkan *Maqashid Syariah hifdz al-mal* pelatihan program kartu prakerja dapat hanya membantu menambah kebutuhan dasar keluarga saja dan jika mempunyai usaha uang insentif hanya cukup dialokasikan untuk usaha tidak bisa untuk kebutuhan dasar.

Berdasarkan data tersebut maka dapat dianalisis bahwa berdasarkan *maqasid syariah al hifdz al-mal* pelatihan program kartu prakerja belum sesuai dengan teori *maqasid syariah* yang ditemukan oleh Imam Al-Ghazali bahwa *hifdz al-mal* (memelihara harta), yaitu *haq al-amal* (hak bekerja). Hal ini juga tidak hanya diterjemahkan sebagai upayah dalam melindungi harta dari orang lain. Dapat diartikan juga untuk mendapatkan harta dari cara yang halal yaitu bekerja. Dalam arti luas, hak ini memberikan wewenang bagi seseorang untuk membuka usaha atau memberikan lapangan pekerjaan bagi orang. Dengan demikian, semua orang bisa mencicipi hak harta dalam kehidupannya untuk mendapatkan kualitas hidup yang sejahtera. Dalam implementasinya insentif prakerja tidak bisa memenuhi kebutuhan masyarakat penerima dan hak untuk berkerja dalam program kartu prakerja setelah selesai mengikuti pelatihan belum menjamin seseorang mendapatkan pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektivitas pada program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan belum berjalan efektif. Dengan menggunakan teori pengukuran efektivitas dari John P. Campbell dapat mengetahui program belum terlaksanakan dengan baik. Dari segi keberhasilan program dan tingkat *input* dan *output* kartu prakerja untuk menciptakan masyarakat kompeten, berdaya saing dan meningkatkan produktivitas belum terlaksanakan terkhususnya di Kelurahan Bentriring Permai karena dari pengakuan informan sebanyak 60,00% hanya menyerap pelatihan yang telah mereka kerjakan tidak mengimplementasikan ke dalam pekerjaan atau usaha, mengikuti pelatihan dengan tujuan ingin mendapatkan insentif. Namun dari segi keberhasilan sasaran dan kepuasan terhadap program dapat disimpulkan sudah cukup efektif dengan melihat responden yang dikatagori layak menerima program kartu prakerja dan tingkat kepuasan sebesar 53,30%.

2. Program kartu prakerja ditinjau dari *maqasid syariah* dalam teori Abu Hamid al-Ghazali, *hifdz al-aql* (memelihara akal), yaitu hal *al-ta lim* (hak untuk mendapatkan pendidikan) pelatihan program kartu prakerja penerima program bisa mendapatkan pendidikan secara gratis dengan pengakuan responden meningkatkan pengetahuan sebanyak 73,33%. Sedangkan berdasarkan *hifdz al-mal* (memelihara harta), yaitu *haq al-amal* (hak bekerja). Pelatihan program kartu prakerja belum dapat membantu memenuhi kebutuhan, hanya membantu menambahkan kebutuhan dasar sebulan dan untuk memiliki usaha hanya bisa untuk usaha tidak bisa dialokasikan juga kekebutuhan dasar. Pada *haq al-amal* berdasarkan program kartu prakerja juga tidak menjamin setelah menyelesaikan pelatihan bisa mendapatkan pekerjaan. Jadi dari tinjauan *maqasid syariah hifzul al-aqal* dan *hifzul al-mal* program kartu prakerja telah memberikan hak untuk masyarakat mendapatkan pendidikan dan hak untuk memelihara harta yang didapat dari pelatihan berupa insentif, tapi tidak dengan implemtasi dari pelatihan itu.

B. Saran-saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang penulis sampaikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada penerima manfaat program kartu prakerja lebih memanfaatkan ilmu yang didapat dalam pelatihan yang telah diselsesaikan, misalnya membuat kelompok alumni prakerja untuk membuat usaha dari pelatihan yang sama terkhusus para ibu rumah tangga dan belum mendapatkan kerja serta tinjauan yang selalu berkaitan dengan syariat Islam,.
2. Diharapkan program kartu prakerja lebih memperhatikan dan mengarahkan SDM yang telah mengikuti pelatihan, supayah lebih bermanfaat ilmu yang di dapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyanadia Septy. 2016. Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan. *Jurnal vol. 5. no. 1* .
- Alia Rizki, Salsabilla. (2021). *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah Mursalah (Studi Di Akun Tiktok @Panduanprakerja*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Apriliani. 2020. *Efektivitas Model Pelatihan Kewirausahaan Melalui Training Skill Di Balai Latihan Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah*. Skripsi : Iain Kudus.
- Ardiansyah Ferri Yulian. 2022. Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada Upt Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Respon Publik Vol. 16, No. 3*
- Auda Jasser. 2007. *Maqasid Asl-Shariah Philosophy Of Isamic Law A Sysems Approach*. The International Institute Of Islamic Thought.
- Bangun Wilson. 2012. *Mananjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Beadie Achmad. 2020. Perlindungan Nasab Dalam Teori Maqashid Syariah. *jurnal IAI Al Qolam Maqasid Vol.3 No.1* .
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. 2007. *Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Edisi Pertama Yogyakarta: Zifatama Publisher
- Deli Gayo Haliza. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelayanan Dan Inovasi Produk Terhadap Daya Saing Bank Bni Syariah Cabang Fatmawati*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Disnakertrans Provinsi Bengkulu <https://Nakertrans.Bengkuluprov.Go.Id/Index.Php/Profil/Sejarah> 2019
- Djam'an Satori. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta)
- Dwi Yana, Siti. 2021. Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun sumberdaya Manusiadi Tengah Pandemi. *Jurnal Investasi Islam. vol. 6 No. 1*.
- Firmansyah Gama. 2021. *Efektivitas Pelaksanaan Program Upt Balai Latihan Kerja (Blk) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*. Skripsi : 2021

- Hakim Fadhollahanalisis, Miftah. 2021. *Analisis Potensi Maladministrasi Dalam Kebijakan*. Skirpsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Hengki wijaya umrati. 2020. *Analisis data kualitatif (teori konsep dalam penelitian pendidikan)*. Makassar: sekolah tinggi theolgia jeffray
- J.Moleong, Lexy. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitataif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Kartu prakerja, <https://www.prakerja.go.id/tanya-jawab/tentang-kartu-prakerja> (Terakhir diperbaharui 7 april 2022)
- Nuryani Hs, Husni. 2020. *Sistem Pendukung Keputusan Pada Penentuan Penerimaan Kartu Prakerja Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. Skripsi: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Mahesa Putra, Rifky. 2021. Program Kartu Prakerja Dalam Perspektif Maslahat . *Jurnal Mahasiswa Siyasa Syyriah*. Vilume 3 Nomor 3
- Marnis, Priyono. 2008. *Manajemen Sumber*. In *Pertama* Surabaya : Publisher ZIFATAMA.
- Mike Entarsih, Ika. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di*

Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar.
Skripsi: Iain Surakarta.

Wayne Mondy R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
Jakarta: Erlangga

Predianto Khoirurrosyidin, Tomi. 2020. Mengkaji Upaya
Pemerintah Melalui Program Kartu. *Journal Of
Government And Political Studies* V.8 No. 2 .

Rahmat Santoso Ivan. 2019. Konsep Marketing Berbasis
Maqoshid Al-syari'i Imam Al-Ghazal. *jurnal* V. 05 N.03

Ramdani Nur F Husni. 2018. *Efektivitas Pendayagunaan Dana
Zakat Infaq Shadaqah Perspektif Maqashid Syariah Studi
Pada Dompot Peduli Umat Daarut Tauhiid (Dpu-Dt)
Yogyakarta . skripsi UIN Yogyakarta*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan
R&D.* (Bandung : ALFABETA,Cv).

Sarwat Ahmad, 2019. *Maqashid Syariah.* Perpustakaan Nasional
: Katalog Dalam terbitan.

Yulian Ardiansya, Ferri, Afifuddin, Hirshi Anadza. 2022.
Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada Upt
Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas

Sumber Daya Manusia. *Jurnal Respon Publik Vol. 16, No.*
3.

Yusuf, Barhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo
Persada.

Wikipedia “*Bentiring Permai*” [https://ms.wikipedia.org/wiki/
Bentiring_Permai](https://ms.wikipedia.org/wiki/Bentiring_Permai) (Diakses Pada 3 Januari 2022, Pukul
10:01)

L
A
M
P
I
R
A
N



FORM I PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Nadya Oktaviana
NIM : 1811130036
Prodi : Ekonomi Syariah
Semester : 7 (Tujuh)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. **Judul 1** : Efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas SDM perspektif Magang syariah (studi Benteng permai kota Bengkulu)
2. **Judul 2** :

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan: diperkuat sisi magang syariah (Apakah spm/ah pada badan terakreditasi)
- penentu sampelnya.

Pengelola Perpustakaan

[Signature]
Rizka Anwar, M.A

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan: oke, dilanjutkan dengan catatan judul ini harus diteliti salah satu magang syariah
Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir
[Signature]
H. Makmur, L.C.M.A.M

IV. Judul Yang Disahkan

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

Bengkulu, 25 November 2021

Mengosahkan
Kajur Ekis/Manajemen

[Signature]
Dr. Deni Israini, MA
NIP. 197412022006042001

Mahasiswa

[Signature]
Nadya Oktaviana


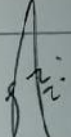


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Kamis, 16 Desember 2021
Nama Mahasiswa : Nadya Oktaviana
NIM : 1811130036
Jurusan/Prod: : Ekonomi Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif Maqashid Syariah (stud: Bentiring Permai Kota Bengkulu)	 (Nadya Oktaviana)	 (Aan Saad, M.Pd)

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan



Dr. Nural Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nadya Oktaviana
 NIM : 181130036
 Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
	<ul style="list-style-type: none"> - Teori mengenai variabel Penelitian Tidak Jelas (Telah ulkur dan sebagainya) - Fenomena terkait objek Penelitian Tidak Ada / Tidak Jelas - Pengetahuan Materi terkait Penelitian Sangat Lemah - Perhitungan dan Perbaiki lagi Data cara Penulisan seperti Redone - Tokoh Anak Siis Data Tidak Jelas dan Tidak dapat menguraikan Type Perak - Tokoh Perantara Informasi 	

Bangkulu,
 Penyeminar,

Aan Shaf, MM

NIP 19830606201903108

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif Maqashid Syariah (studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)" Yang disusun oleh:

Nama : Nadya Oktaviana
NIM : 1811130036
PRODI : Ekonomi Syariah


Telah diseminarkan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 16 Desember 2021 M/1443 H


Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk tim pembimbing Skripsi.

Bengkulu, Desember 2021 M
RabiulAwal 1443 H

Mengetahui


Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M
NIP 197705092008012041

Penyeminar


Aan Shari MM.
NIP 19890806201903108



SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0037/In.11/F.IV/PP.00.9/01/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

- | | |
|------------|----------------------------|
| 1. N A M A | : Dr. Miti Yarmunida, M.Ag |
| N I P. | : 197705052007102002 |
| Tugas | : Pembimbing I |
| 2. N A M A | : H Makmur, Lc, MA,M.Ag |
| NIDN. | : 2004107601 |
| Tugas | : Pembimbing II |

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- | | |
|-------------------|--|
| N a m a | : Nadya Oktaviana |
| Nim. | : 1811130036 |
| Prodi | : Ekonomi Syariah |
| Judul Tugas Akhir | : EFEKTIVITAS PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH (STUDI BENTIRING PERMAI KOTA BENGKULU). |
| Keterangan | : Skripsi |

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Dibuatkan di : Bengkulu
Tanggal : 06 Januari 2022
Dr. Miti Yarmunida, MA
497304121998032003

Tembusan:
1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon: (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736)-51171-51172
Website: www.uinfashengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif Maqashid Syariah (Studi Bentiring Permai Kota Bengkulu)" yang disusun oleh :

Nama : Nadya Oktaviana
Nim : 1811130036
Prodi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, 4 Maret 2022

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002

H. Makmur, Lc, MA, M.Ag
NIP.2004107601

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Herlina Yustari, M.A., Ek.
NIP.198505220190322004

PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
Jl. Pembangunan No. 12 Telp. 0736 22823. Fax. 21082
BENGKULU

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 69.14 / DKKTRANS-00/2022

1. Surat dari DPMPSTSP Provinsi Bengkulu Nomor : 503/82.650/258/DPMPSTSP-P.1/2022 Tanggal 30 Maret 2022 Tentang Rekomendasi Penelitian
2. Surat dari Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu Nomor: 0304/Un.23/R.IV.I/PP.00.9/03/2022 Tanggal 21 Maret 2022 Tentang Permohonan Izin Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **EDWAR HEPPY, S.Sos**
NIP : 19700121 199203 1 006
Pangkat /Golongan : Pembina Utama Muda / (IV/c)
Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Provinsi Bengkulu

Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : **NADYA OKTAVIANA**
NPM : 1811130036
Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dengan Judul *"Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Perspektif Maqasid Syariah (Studi Benteng Permai Kota Bengkulu)"*.

Demikian Surat izin ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 11 April 2022





PEMERINTAH KOTA BENGKULU
KECAMATAN MUARA BANGKAHULU
KELURAHAN BENTIRING PERMAI
Jalan Semarak Raya No.01 RT. 10 RW. 03 Kode Pos 38126 Kota Bengkulu

SURAT KETERANGAN

Nomor : 145/ 87 /1007/K.MB/2022

Yang Bertanda Tangan di bawah ini Kepala Kelurahan Bentiring Permai Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu Menerangkan bahwa :

Nama : NADYA OKTAVIANA
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat /Tgl Lahir : Bengkulu, 10-07-1999
Pekerjaan : Mahasiswa
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
NIK/Nomor KTP : 1771045007990003
Alamat : Jl. Abdullah Ibrahim RT.025 RW.004 Kelurahan Bentiring Permai Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu.

Dengan ini menerangkan bahwa yang namanya tersebut di atas adalah benar telah melaksanakan Penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : " EFEKTIVITAS PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM PERSPEKTIF MAQASID SYARIAH." dari tgl 04 April 2022 s/d Tgl 10 April 2022 di Kelurahan Bentiring Permai Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu. Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Bengkulu,
Pada Tanggal : 28 April 2022
KEPALA KELURAHAN BENTIRING PERMAI

AZMAN MUZALLIH
NIK. 19704122008011002

PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Judul Skripsi:

"Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM
Perspektif Maqashid Syariah (Studi Benteng Permai Kota Bengkulu)"

Nama : Nadya Oktaviana

Nim : 1811130036

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Biodata Informan

Nama :

pekerjaan :

jenis kelamin :

pendidikan :

Agama :

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Masyarakat penerima kartu prakerja di Kelurahan Benteng Permai

1. Apakah bapak/ibu terkena imbas penurunan pendapatan karena covid-19?
2. Apakah status pekerjaan kalian sebelum dan sesudah mengikuti kartu prakerja?
3. Setelah menerima insentif dari pelatihan apakah langsung menarik dana insentif dan tujuan menarik dana dari bank atau e-wallet?
4. Apakah insentif dari pelatihan kartu prakerja senilai Rp 600.000 perbulan membantu kebutuhan dasar keluarga bapak/ibu?
5. Apakah sebagian insentif yang bapak/ibu dapatkan di sumbang atau sedekahkan?

6. Apakah ada pengalaman mengikuti pelatihan lain sebelum pelatihan kartu prakerja? Dan alasan utama bapak/ibu memilih pelatihan tertentu dalam program kartu prakerja?
7. Pengalaman apa yang kalian rasakan setelah mengikuti program kartu prakerja?
8. Apa alasan utama bapak/ibu mendaftar program kartu prakerja?
9. Apa manfaat utama program kartu prakerja bagi bapak/ibu selama pandemi covid-19?
10. Secara umum, seberapa puas bapak/ibu terkait kinerja manajemen pelaksanaan program kartu prakerja dalam memberikan pelayanan kepada penerima kartu prakerja? dan apakah dukungan yang paling bapak/ibu harapkan setelah menyelesaikan program kartu prakerja? Serta apa harapan untuk program kartu prakerja ke depannya?

Bengkulu, maret 2022

Peneliti



Nadya Octaviana
NIM. 1811130036

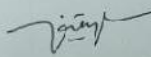
Mengetahui,

Pembimbing II



H. Makmur, Lc., MA, M.Ag
NIP.2004107601

Pembimbing I



Dr. Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705082007102002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax: (0736) 51172

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nadya Oktaviana Program Studi : Ekonomi Syariah
NIM : 1811130036 Pembimbing I : Dr. Miti Yamunida, M.Ag
Judul Skripsi : Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas
SDM Perspektif Maqashid Syariah (Studi Benteng Permai Kota
Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Rabu, 02-02-2022	Bab I-III	1. Relevansi antara data dengan teori 2. Penjelasan latar belakang pada maqasid 3. Ketetapan indikator jadikan dasar penentuan presentase	
2	Senin, 07-03-2022	Bab I-III	1. Sasaran 2. Berdasarkan tujuan pada program 3. Dasar dalam metode penelitian pengambilan sampel	
3	Selasa, 25-04-2022	Pedoman wawancara	1. Sesuaikan dengan teori efektivitas 2. Sesuaikan dengan teori maqasid syariah	
4	Selasa, 24-05-2022	Bab IV	1. Hasil penelitian dan perbaiki analisisnya	
5	Kamis, 02-06-2022	Bab V	1. Cara penulisan diperhatikan 2. Kesimpulan ditambah sesuai dengan rumusan masalah	

6	Jumat, 03-06-2022	Bab I-V	Aec	D.
---	-------------------	---------	-----	----

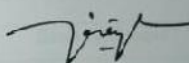
Bengkulu, Juni 2022

Mengetahui

Ketua Jurusan

Pembimbing I





Yenti Sumarni, S.E., MM
NIP. 197904162007012020

Dr. Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0736) 51171-51172-53879 Fax. (0736) 51172-51171-51172

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nadya oktaviana Program Studi : Ekonomi Syariah
NIM : 1811130036 Pembimbing II : H. Makmur, Lc, MA, M.Ag
Judul Skripsi : Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam meningkatkan Kualitas SDM Perspektif Maqasid Syariah (studi Benteng Permai Kota Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Selasa, 18-01-2022	Bab 1	<ol style="list-style-type: none">1. Maqasid harus masuk salah satunya dijelaskan2. Referensi ditambahkan dalam buku3. Perbaiki penulisan sesuai dengan pedoman4. Nilai sisi positif dalam prakerja	
2	Kamis, 27-01-2022	Bab 2	<ol style="list-style-type: none">1. Jelaskan efektivitas terlebih dahulu baru program2. Dipenelitian terdahulu 2 jurnal dan 3 skripsi3. Jelaskan perbedaan dan persamaan tempat waktu dipenelitian terdahulu4. Kajian teori tambahkan5. Tambahkan kajian teori menurut pakar ahli yang berhubungan dengan maqasid syariah	
3	Rabu, 02-02-2022	Bab 3	<ol style="list-style-type: none">1. Tatacara penulisan diperhatikan2. Tambahkan pedoman wawancara3. Pedoman wawancara harus menjawab rumusan masalah	

4	Rabu, 13-04-2022	Bab 4	1. Tambahkan data sumber 2. Tabel data penduduk	<i>[Signature]</i>
5	Rabu, 13-04-2022	Bab 5	1. Tambahkan narasi 2. Kesimpulan tambahkan re- jawab tujuan penelitian	<i>[Signature]</i>
6	Senin, 18-04-2022	AAC	18/04 22 ACC	<i>[Signature]</i>

Bengkulu, April 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Pembimbing II

[Signature] 30/6/22

[Signature]

Yenti Sumarni, S.E., MM
NIP:197904162007012020

H. Makmur, Lc, MA, M.Ag
NIP. 2004107601



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon. (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736)-51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI


No : ...⁹⁵.../SKLP-FEBI/24/6/2022

Satgas Plagiasi Program Studi Ekonomi Syariah Menerangkan bahwa :

Nama : Nadya Oktaviana
NIM : 1811130036
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kualitas
SDM perspektif Maqasid Syariah (Studi Bentiring Permai Kota
Bengkulu)
Similarity Index : 10,0 %
Status : Lulus

Adalah benar- benar telah lulus pengecekan plagiasi dari naskah Publikasi Tugas Akhir
melalui aplikasi Turnitin.

Satgas Plagiasi Prodi Ekonomi Syariah


Herlina Yustati, MA., Ek
NIP. 198505222019032004



Dokumentasi

Wawancara Bersama Dinas Ketengakerjaan dan Transmigrasi
(Disnakertrans) dan Kelurahan Bentiring Permai Kota Bengkulu







kartu prakerja

Tujuan Penelitian mengetahui efektivitas program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kelurahan Bentiring Permai dan program kartu prakerja ditinjau dari perspektif *maqasid syariah*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data skunder dan primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Peneliti akan memperoleh data langsung dari beberapa masyarakat pengguna/penerima Program Kartu Prakerja dan karyawan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian Efektivitas pada program kartu prakerja dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan belum berjalan efektif. Dengan menggunakan teori pengukuran efektivitas dari John P. Campbell dapat mengetahui program belum terlaksanakan dengan baik dan Program kartu prakerja ditinjau dari *maqasid syariah* dalam teori Abu Hamid al-Ghazali, *hifzul al-aqal* dan *hifzul al-mal* program kartu prakerja telah memberikan hak untuk masyarakat mendapatkan pendidikan dan hak untuk memelihara harta yang didapat dari pelatihan berupa insentif, tapi tidak dengan implemtasi dari pelatihan itu.

