

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (**Anoraga, 2016:19**). Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu (**Hasibuan, 2013 : 01**).

Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (**Yani, 2012:1**) yang dikutip oleh **Mulyadi**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya yang ada pada individu (**Mangkunegara, 2013:2**).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif (**Rivai, 2011:2**).

Dalam usaha pencapaian tujuan instansi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingatkan bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya merupakan masukan (input) yang diolah oleh instansi dan menghasilkan keluaran (output). Pegawai baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian akan dilatih sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi pegawai yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM (**Rivai, 2011:1**).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimilikinya tidak ada manfaatnya bagi instansi itu sendiri, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawah kedalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung (Hasibuan, 2008:10).

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2013:15) antara lain :

1. Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi dalam membantu terwujudnya tujuan instansi.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

2. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

4. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh instansi.

6. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dengan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

7. Pemeliharaan

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

8. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir tercipta dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipuilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Seperti berikut ini dikemukakan pada pengertian pengembangan karir yang ditemukan beberapa ahli :

1. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (**Rivai, 2008:290**).
2. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (**Dubrin dalam mangkunegara, 2013 : 77**).
3. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh instansi untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (**Mondy dalam priansa, 2014 : 161**).

Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi atau instansi untuk dapat meningkatkan kualitas pegawai dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan tingkat efektivitas organisasi dengan cara eksplorasi, pengalaman, ataupun bentuk lainnya dengan kebutuhan dari pegawai yang bersangkutan.

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut **(Rivai, 2008 : 309)** adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

Pegawai baru merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut, tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya – upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun – tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan – tujuan pengembangan karir.

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran, adalah sebagai berikut :

a. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang bila memang mereka memenuhi syarat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi apa tindakan – tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

2.2.3 Manfaat Pengembangan Karir

Secara umum manfaat pengembangan karir menurut **(Rosidah, 2009:23)** adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan potensi pegawai
- b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk kerja dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- c. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- d. Mengurangi subyektifitas dalam promosi
- e. Memberikan kepastian hari kedepan
- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga kerja yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

Peningkatan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan penyajian atas dua proses utama, yaitu :

1. *Career Planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan karirnya sendiri, yaitu usaha seseorang secara sengaja untuk menjadi lebih sadar dan tahukan keterampilannya sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang dan hambatan untuk kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.

2. *Career Management*. Yaitu bagaimana organisasi mendisain dalam melaksanakan program karir anggotanya. Proses ini merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Secara umum ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus tidaknya karir seseorang (Tohardi dalam Ardana dkk,2012) antara lain sebagai berikut :

1. Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang sekeliling tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Dengan demikian orang tersebut tidak dipakai oleh organisasi tersebut.

2. Pelatihan

Organisasi atau instansi menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan yang diperlukan pegawainya masing-masing, dengan tujuan untuk menambah kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai agar pegawai mampu mengembangkan karirnya dijenjang yang lebih tinggi.

3. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan tingkat golongan (senoritas) seorang pegawai. Dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk menduduki sebuah jabatan dan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memilih pemikiran yang lebih baik pula.

5. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, penilaian, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik.

2.3 Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk pegawai yang mampu, dan menempatkannya dalam lingkungan kerja yang produktif dan memberikan balas jasa, gaji atau prestasi.

Apabila seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu tugas baru, belum tentu mampu mengerjakan itu dengan baik. Untuk itu perlu diadakan pendidikan dan pelatihan kerja dan apa saja yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan tersebut, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan baik untuk pegawai baru agar dapat menjalankan tugas – tugas pendidikan dan pelatihan maka diharapkan minat perhatian pegawai yang akan ditanganinya akan mengembangkan potensi yang ada didalam diri mereka masing – masing dan menghasilkan input yang cukup besar bagi instansi sehingga instansi dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan PNS. Didalamnya diklat didefinisikan sebagai suatu proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (**Harbani Pasolong, 2008 : 169**)

Ada beberapa pengertian pendidikan menurut para ahli manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah kegiatan yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkat kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran (**Rachmawati, 2008 : 117**)
2. Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (**Harsono, 2011 : 162**)
3. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (**Notoadmodjo, 2009 : 16**)

Disamping pendidikan, pelatihan juga sangat diperlukan dalam pengembangan karir pegawai. Latihan berorientasi praktek dan hanya membutuhkan waktu yang singkat (**Hasibuan, 2009 : 70**).dapat dilihat pengertian pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Pelatihan merupakan unsur kompleks yang diberikan untuk membentuk karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka yang mana akan membantu perusahaan mencapai sasarannya (**Rachmawati, 2008 : 117**)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pelatihan merupakan bagian dari unsur proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang (**Notoadmodjo, 2009 : 16**)
- c. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (**Dessler, 2009 : 110**)
- d. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori (**Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Segala, 2010 : 2011-2012**)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembinaan, peningkatan kemampuan, dan keterampilan individu melalui praktek dan pengalaman serta dilakukan dengan landasan teori guna meningkatkan kemampuan.

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974 “pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik dalam maupun diluar sekolah dalam rangka

pembangunan persatuan indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila” (Notoadmodjo, 2009 : 138).

Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai(Notoadmodjo, 2009 : 71)

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan menurut (Hasibuan, 2014 : 37),antara lain :

1. Peserta

Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih/Instruktur

Pelatih/Instruktur adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skillnya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendirinya.

3. Fasilitas pendidikan dan pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan akan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tetap sangat sulit.

5. Dana Pendidikan dan Pelatihan

Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Setiap kegiatan yang dilaksanakan tentu saja mempunyai tujuan, baik itu yang tersirat maupun yang tersurat. Tujuan ini akan sangat berguna sebagai kontrol dalam pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, human skill dan manajerial skill pegawai semakin baik.

2. Pelayanan

Pendidikan dan pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada konsumennya, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen.

3. Efisiensi

Pendidikan dan pelatihan pegawai akan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin – mesin.

4. Kecelakaan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan instansi akan berkurang dan kecelakaan karena error tidak akan terjadi.

5. Kerusakan

Pendidikan dan pelatihan pegawai juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, karena semakin ahli dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Konseptual

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan manajer akan semakin cepat dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.

7. Moral

Dengan adanya diklat maka moral dari pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikannya dengan baik.

8. Karier

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini maka kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai akan semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

9. Kepemimpinan

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, human relationnya lebih luas. Motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefit) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka akan semakin meningkat.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan menurut **Nitisemito** dikutip dari **(Yuniarsih dan Suswanto, 2008 : 135)** adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.
4. Kelangsungan instansi diharapkan lebih terjamin.

2.3.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

1. Kesempatan mengikuti diklat
Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat
2. Pelatihan yang menunjang karir
Pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang bisa menunjang karir pegawai yang bisa mengembangkan karirnya.
3. Materi Diklat
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
4. Waktu Pelaksanaan
Waktu dalam pelaksanaan diklat harus disesuaikan dengan pedoman diklat yang telah ditetapkan oleh instansi.
5. Metode Diklat
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
6. Trainer / struktur Diklat
Memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan

2.3.5 Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Banyak metode program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan namun metode tergantung kepada tujuannya. Apabila tidak disadari tujuan kebutuhan pekerjaan maka program ini akan sia – sia.

Program pendidikan dan pelatihan memiliki banyak metode atau pelaksanaannya, dimana berbeda satu sama lainnya, pemilih metode dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia mereka, latar belakang, pengalaman, dan banyak pelatihan.

Metode pelatihan dibagi menjadi tiga bagian, menurut (Sutrisno, 2010 : 53) yaitu :

1. *On the job training* (Pelatihan ditempat kerja) adalah pelatihan pada pegawai untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar – benar mengerjakannya.
2. *On site training* (pelatihan setelah jam kerja) merupakan alternatif bagi on the job training karena on site training dilaksanakan setelah jam kerja dengan tetap mempertahankan situasi kerja yang sesungguhnya.
3. *Off job training*

Pendidikan dan pelatihan adalah sarana bagi tenaga kerja untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan instansi, dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis serta terorganisir agar tenaga kerja mendapat pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konseptual agar pencapaian sasaran instansi dapat terlaksana dengan baik (Mondy, 2008 : 129).

Terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara pelatihan dengan strategi dan sasaran bisnis. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dan menjalankan instansinya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya. Memberikan peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang sehingga dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini (Sinambela : 2012 : 207).

2.3.6 Tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam menyusun suatu program pendidikan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat sehingga dana yang dikeluarkan untuk pendidikan dan pelatihan tersebut tidak sia-sia, pegawai bisa mendapatkan manfaat bagi pengembangan dirinya dan terutama agar pelatihan tersebut membawa perbaikan yang berarti bagi instansi.

Langkah-langkah yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan menurut (Handoko, 2012 : 110), yaitu :

1. Penilaian dan identifikasi kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan latihan dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Kemudian, manajemen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengidentifikasi berbagai masalah tantangan yang dapat diatasi melalui latihan atau pengembangan jangka panjang.

2. Sasaran latihan dan pengembangan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan berfungsi sebagai standar-standar dimana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat diukur.

3. Isi Program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Adapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Bila tujuan-tujuan organisasi diabaikan, upaya pelatihan dan pengembangan akan sia-sia. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi untuk mengikuti program-program rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

4. Prinsip-prinsip belajar

Meskipun studi tentang proses belajar telah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang didapat diketahui tentang proses belajar tidak dapat diamati. Hanya hasilnya dapat diukur. Bagaimanapun juga ada beberapa prinsip belajar yang bisa digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar paling efektif bagi para pegawai. Disamping itu perlu menyadari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbedaan individual, karena pada hakekatnya para pegawai mempunyai kemampuan, sifat dan sebagainya yang berbeda satu dengan lainnya.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu instansi maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang menurut (Ahmadi, 2004:57) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.4.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau instansi akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan (Syukur, 2014 : 83).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja

1. Lama waktu/ masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.4.5 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu instansi akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan instansi. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi instansi maupun pegawai.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Pengembangan karir pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai, semakin lama pengalaman kerja pegawai akan semakin mudah menyelesaikan suatu pekerjaannya.

2.5 Konsep Islam Variabel

2.5.1 Pengembangan Karir Menurut Islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam system moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar - benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.(Q.S. Al-Ankabut Ayat 69)*

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa kesungguhan dalam bekerja, digambarkan bagaimana berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pendidikan dan Pelatihan Menurut Islam

Allah SWT menganjurkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh-sungguh, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an :

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami*

kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui. (Q.S. Al-Baqarah ayat 151)

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۗ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: *Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah*

kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (Q.S. An-Nisa Ayat 32)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan ilmu terhadap diri sendiri. Agar organisasi bisa berkembang dan mengikuti kemajuan zaman, maka organisasi harus melakukan suatu perubahan salah satunya yaitu dengan cara adanya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan tentunya ditujukan dengan niat ibadah kepada Allah SWT. Pendidikan dan pelatihan merupakan pembelajaran dan pembekalan yang sangat penting setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya dibidang masing-masing. Maka pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan didalam perusahaan.

2.5.3 Pengalaman kerja Menurut Islam

وَيَسْبِخُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ

Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya berkelir, dimuka dan dibelakangnya. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Allah. (Q.S. Ar-Ra'ad Ayat 13)*

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa

manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu kinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimism yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berphala.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil	Publikasi Jurnal
1.	NIPUTU DIANITA ANDRIYANI (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Persamaan terletak pada variabel X_1 , X_2 dan Y . Sedangkan perbedaan tidak ada pada penelitian ini.	Berdasarkan hasil analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir didapat nilai Sig. t 0,001 dengan nilai koefisien beta 0,258. Nilai Sig. t 0,001 < 0,05 mengidentifikasi H_0 ditolak dan H_1 diterima.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017
2.	RENI RAHMADHANI (2014)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Guru	Persamaan terletak pada variabel X_3 yaitu Pengalaman Kerja. Sedangkan perbedaan terletak	Terdapat Pengaruh secara simultan variabel pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap	Jurnal MIX, Volume V, No. 3, 2014

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<p>tak pada variabel X_1 yaitu Pelatihan, variabel X_2 yaitu Pengembangan dan Y yaitu Kompetensi Guru.</p>	Kompetensi (Y).	
3.	NURMA YUNITA (2010)	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kampar</p>	<p>Persamaan terletak pada variabel X_1, X_2 dan Y. Sedangkan perbedaan tidak ada pada penelitian ini.</p>	<p>Dari analisis yang dilakukan diperoleh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) menunjukkan t hitung sebesar $9,822 >$ dari t Tabel 2,021 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 5%.</p>	E-Jurnal Manajemen Vol.5, No.9, 2010
4.	SITI JUWARIAH (2015)	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT BRI Syariah Cabang Arifin Ahmad Pekanbaru</p>	<p>Persamaan terletak pada variabel X_1 dan Y. Sedangkan Perbedaan terletak pada variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis yakni terjadi hubungan yang sedang dengan hubungan yang positif. karena nilai R Positif</p>	
5.	TENGGU RAFLI SAHNARA (2017)	<p>Pengaruh Disiplin, Pengalaman dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau</p>	<p>Persamaan terletak pada variabel Y. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel X_1 yaitu Disiplin dan variabel X_2 yaitu Pengalaman.</p>	<p>Variabel yang dominan dalam mempengaruhi Pengembangan Karir adalah (X_1) Diklat, (X_2) Pengalaman Kerja. Berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir.</p>	
6.	DEDE TRIANI	<p>Pengaruh Pendidikan</p>	<p>Persamaan</p>	<p>Dari hasil</p>	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

WESMAN (2013)	dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru	letak pada variabel X_1 . Sedangkan perbedaan terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Pegawai.	analisis data dengan menggunakan rumus Product Moment, diperoleh nilai sebesar 0,632 (tinggi). Artinya hubungan pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.	
----------------------	---	---	--	--

2.7 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1.	Pengembangan Karir (Y)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2011:274).	1. Perencanaan karir 2. Pengembangan karir individu 3. Pengembangan karir didukung oleh departement SDM 4. Peran umpan balik terhadap kinerja (Rivai, 2008:270)	Likert
2.	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_1)	Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu	1. Kesempatan mengikuti diklat 2. Pelatihan yang menunjang karir 3. Materi diklat 4. Waktu pelaksanaan 5. Metode diklat 6. Triner / struktur diklat (Rivai,	Likert

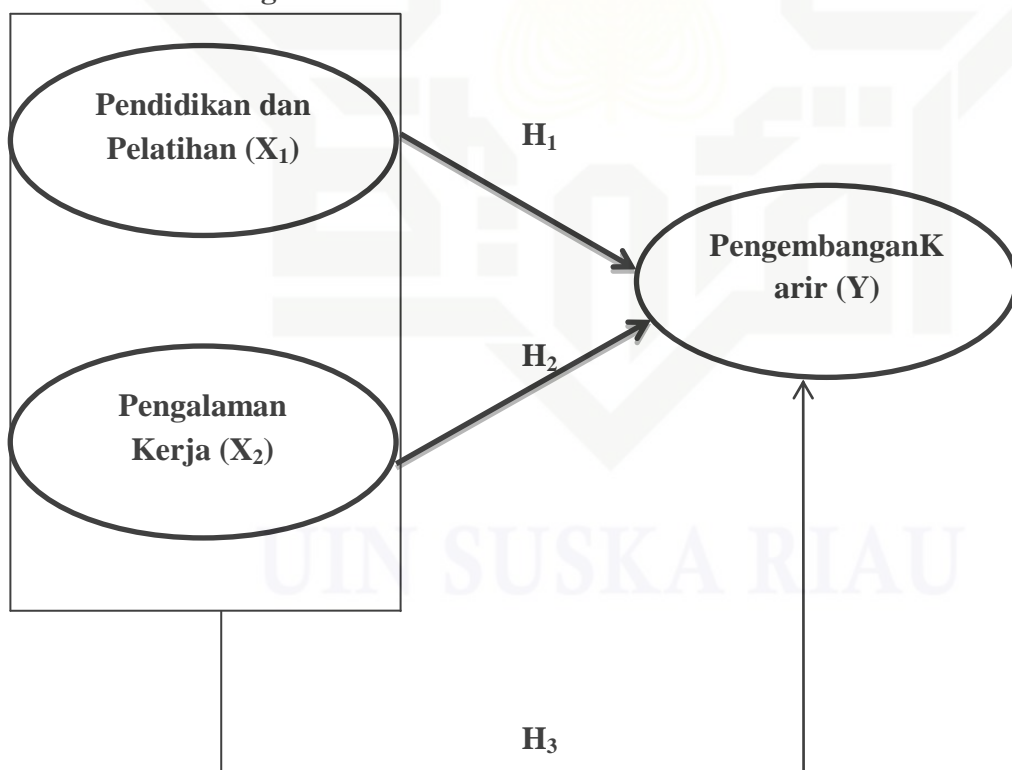
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		yang relatif singkat. (Harsono; 2011:162)	(2008:295))	
3	Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Zainullah, dkk. 2013).	1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan & keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Zainullah, dkk. 2013).	Likert

2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sudiro(2014), Kaswan (2016)

Keterangan :

H₁ = Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H₂ = Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap pengembangan karir
 H₃ = Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

2.9 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

1. Diduga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.
2. Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.
3. Diduga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

2.10 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2009 : 38).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Variabel terikat (*dependent variabel/Y*)

Variabel dependent (variabel output/kriteria/konsekuensi/endogen/terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, jadi variabel dependent dalam penelitian ini adalah : (Y) : Pengembangan Karir.

2. Variabel bebas (*independent variabel/X*)

Variabel independent (variabel stimulus /prediktor /atecedent /eksogen/bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat) (**Sugiyono, 2009 :39**). Variabel independent data penelitian ini ada dua : (X₁) : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), (X₂) : Pengalaman Kerja.