

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.

## BAB III

### LANDASAN TEORETIS

#### A. Pengertian Mutu/Kualitas

Mutu merupakan cara mengatur. Manajemen yang bagus adalah saat mengeluarkan ide dari atasan ke para pekerja. Manajemen yang bagus berarti kepemimpinan personal dalam meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan dan sikap setiap orang untuk menyadari bahwa menciptakan mutu yang baik berarti membuat semua yang ada didalam perusahaan menjadi lebih baik lagi<sup>22</sup>.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya sangat berguna bagi perusahaan dan bagi pegawainya.

Mutu adalah pengukuran produk atau jasa/ pelayanan yang disesuaikan dengan spesifikasi waktu yang terbatas. Mutu juga didefinisikan sebagai totalitas fitur dan karakteristik sebuah produk atau pelayanan yang ditekankan pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan.

Produk adalah titik pusat untuk tujuan dan pencapaian organisasi. Mutu Dalam produk tidak akan mungkin ada tanpa mutu didalam proses. Mutu dalam proses tidak akan mungkin ada tanpa organisasi yang tepat. Organisasi yang tepat tidak ada artinya tanpa pemimpin yang memadai<sup>23</sup>.

<sup>22</sup>Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,(Jakarta: Rajawali Pers, cet.4, 2013), h. 448

<sup>23</sup>Bambang H. Hadi Wiardjo, *System Manajemen Mutu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1 5), h.7

#### 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.

Kualitas mutu memerlukan pandangan yang komprehensif. Ada beberapa elemen bahwa sesuatu dikatakan berkualitas, yakni:<sup>24</sup>

1. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan
2. Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan
3. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (apa yang dianggap berkualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada saat yang lain)
4. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

#### B. Pengertian SDM

SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”(tenaga kerja). Bagian sebagian orang menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal personalia, kepegawaian, dan sebagainya.<sup>25</sup>

Ahmad Tohardi menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan. Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat dari

<sup>24</sup> Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.3-4

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Op.cit*, h.3.

## 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.

sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan SDM harus di pandang sebagai suatu system dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan suatu dengan lainnya dan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>26</sup>

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam upaya peningkatan kualitas mutu suatu masyarakat. Bahkan dalam sebuah struktur organisasi atau kepemimpinan perusahaan misalnya, satu bagian khusus sengaja dibentuk untuk bertanggung jawab mengatur dan mengeksplorasi sumber daya manusia para anggota atau karyawan. Hal ini tentu karena hasil kerja dan karya sangat ditentukan oleh kualitas SDM seseorang.<sup>27</sup>

SDM tampaknya sudah menjadi istilah yang lazim digunakan di berbagai kalangan. Ahmad Tohardi menyimpulkan bahwa sumber daya

<sup>26</sup> R. Matindas, *Manajemen S.D.M: (Lewat Konsep A.K.U. Ambisi, Kenyataan, dan Usaha)*, Cet. 2, Jakarta: (PT Pustaka Utama Grafiti, 2002), h 80.

<sup>27</sup> Kholiq Arif, *Op.cit* h 5.

manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan. Jika mengacu pada pendapat Tohardi sebagaimana telah dikemukakan, maka SDM sekurang-kurangnya harus memiliki karakteristik sebagai berikut:<sup>28</sup>

1. Akal pikiran (sikap yang selalu relative didominasi oleh aspek-aspek positif).
2. Tenaga (prilaku yang dapat menggerakkan organ kearah hal-hal yang positif).
3. Keterampilan (termasuk didalamnya kemampuan dan keahlian, yang mampu menghasilkan berbagai faktor yang bermanfaat).
4. Emosi (perasaan yang dapat dikendalikan, sehingga menghasilkan berbagai faktor yang bermanfaat).

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

---

<sup>28</sup>*Ibid*, h. 6-7

#### 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.

## 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.

### C. Kualitas (Mutu) Sumber Daya Manusia

Di dalam manajemen mutu terpadu kata kunci yang menjadi rujukan utama adalah mutu atau kualitas. Kualitas merupakan topik yang hangat di dunia bisnis dan akademik. Namun demikian, istilah tersebut memerlukan tanggapan secara hati-hati dan perlu mendapat penafsiran yang cermat.

Secara leksikal, kata kualitas masuk kedalam bahasa Indonesia dari bahasa inggris, yaitu dari kata *quality*. kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa latin, yaitu *qualitas* yang masuk kedalam bahasa inggris melalui bahasa prancis kuno, yaitu *quality*. Dalam kamus-kamus lengkap (kamus komprehensif) bahasa inggris, kata itu mempunyai banyak arti diantaranya adalah: pertama, suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda. Kedua, standar tinggi sifat kebaikan. Dan yang ketiga, memiliki sifat kebaikan tertinggi. Sedangkan di dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kata “kualitas” diartikan sebagai (ukuran) baik buruk suatu benda.<sup>29</sup> Di dalam kamus ilmiah populer kualitas diartikan sebagai: mutu baiknya barang.<sup>30</sup>

W. Edwards Deming, seperti yang dikutip oleh M.N. Nasution menyatakan kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau kualitas adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen.<sup>31</sup> Sedangkan Peter drucker, seperti yang dinyatakan oleh J. Saluhu, mendefenisikan mutu sebagai produk atau servis, seperti yang diinginkan klien atau konsumen. Dan untuk produk atau servis yang diinginkan itu, mereka

<sup>29</sup> Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, cet. Ke-4, 2007), h 621

<sup>30</sup> Farida Hamid, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, (Surabaya: Apollo), h 318.

<sup>31</sup> Sukarji, Umiarso, *Manajemen Dalam Pendidikan Islam*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h 116.

## 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.

mau dan rela membayarnya. menurut Joseph Juran, seperti yang dikutip oleh M.N. Nasution menyatakan bahwa kualitas adalah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan atau kualitas sebagai kesesuaian terhadap spesifikasi.

Dari beberapa definisi yang telah disebutkan meskipun tidak ada definisi mengenai kualitas secara universal, dari definisi-definisi yang ada di dapat kesamaann. Artinya, dalam mendefinisikan mutu/ kualitas memerlukan pandangan yang komperhensif dan detail yang mengarah pada penerimaan definisi secara general. Namun, dari barbagai definisi tersebut diambil dari perspektif Islam terdapat satu persamaan yaitu kondisi pada produk secara baik, bagus kepada semua pihak, dan sesuai dengan harapan yang bisa diistilakan dengan *ihsan*. Ihsan adalah berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah SWT telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmatnya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun.

Dijelaskan dalam Al-quran Surah Al.Qashash: 77

وَأَتَّبِعْ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَسْ نَصِيكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ  
وَلَا تَبْغِ بِلْفْسَادِ فِي بِلِ أَرْضِ أَنْ لَا يُجِبَ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.<sup>32</sup>

Perusahaan atau organisasi dalam bidang Sumber Daya Manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki Sumber Daya Manusia yang

<sup>32</sup> Kementrian Agama RI, , *Al-Quran Mushaf Alwasim*, (Bekasi: PT. Cipta Bagus Segara, 2013), h. 394

berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sumber Daya Manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:<sup>33</sup>

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowlidges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif/ kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.

#### 1. Pentingnya Kualitas dan kuantitas SDM

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan kenyataan internal yang sangat penting bagi manajemen SDM. Kualitas dan kuantitas yang ada saat ini serta kualitas dan kuantitas yang ditargetkan akan dicapai dikemudian hari akan menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan. Yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan bukan hanya kesanggupannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Op.cit*, h. 8

#### 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.

Kuantitas tenaga kerja yang perlu diperhatikan adalah efisiensinya. Harus mampu dijawab apakah jumlah tenaga yang ada telah sesuai dengan tuntutan beban tugas. Dari kualitas tiap-tiap karyawan bukan hanya kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.<sup>34</sup>

Istilah kualitas sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa alasan perlunya kualitas bagi suatu organisasi. mengidentifikasi enam peran pentingnya kualitas yaitu:<sup>35</sup>

- a. Meningkatkan reputasi perusahaan
  - b. Menurunkan biaya
  - c. Meningkatkan pangsa pasar
  - d. Dampak internasional
  - e. Adanya pertanggung jawaban produk
  - f. Untuk penampilan produk
  - g. Mewujudkan kualitas yang dirasakan, dan banyak lagi mengapa kualitas begitu penting bagi setiap organisasi.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Masalah pengembangan Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu: kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas

<sup>34</sup> R. Matindas, *Op.cit*, h.3

<sup>35</sup> Dorothea Wahyu Ariani, *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h 8.

## 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.

menyangkut jumlah SDM. Kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan.

Pengembangan SDM merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya.

Organisasi harus memperhatikan keterampilan *skill*, pengetahuan *knowledge*, dan kemampuan *ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi.<sup>36</sup> dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.<sup>37</sup>

Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Arti dari pengembangan karyawan

<sup>36</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), cet.2. h.5

<sup>37</sup>Edy Sutrisno, *Op.cit.* h. 62.

## 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.

merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Sedangkan Husnan mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Pendidikan dan pelatihan disetiap institusi tugas pokoknya adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dilingkungan institusi tersebut dan akhirnya juga membawa dampak terhadap pengembangan organisasi atau institusi yang bersangkutan. Secara terinci menguraikan

#### 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.

area kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu dalam 4 bagian, yakni:<sup>38</sup>

- a. Pelatihan pegawai (*employee training*)
- b. Pendidikan pegawai (*employee education*)
- c. Pengembangan pegawai (*employee development*)
- d. Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*)

Tujuan pelatihan ini utamanya adalah meningkatkan produktivitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai. Pelatihan ini mencakup:

- a. Pelatihan-pelatihan untuk melaksanakan program-program baru
- b. Pelatihan-pelatihan untuk menggunakan alat-alat atau sarana prasana baru
- c. Pelatihan-pelatihan untuk para pegawai yang akan menduduki job atau tugas-tugas baru
- d. Pelatihan-pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru
- e. Pelatihan-pelatihan pegawai baru dan sebagainya.<sup>39</sup>

#### 1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup berbagai

<sup>38</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Op.cit.* h. 70

<sup>39</sup> *Ibid*, h. 68

#### 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.

aspek, utamanya aspek non fisik, yakni: kemampuan mengembangkan kemampuan berfikir, penalaran, intelektual, keterampilan dan sebagainya. Untuk mengembangkan kemampuan seperti ini, dengan sendirinya diperlukan kemampuan menyerap informasi melalui berbagai cara, utamanya membaca dan menulis, lamanya mengenyam pendidikan formasi dan sebagainya.<sup>40</sup>

Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1998 dengan system pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.<sup>41</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan SDM yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang.

Proses pendidikan terdiri dari masukan (sarana pendidikan) dan keluaran (perubahan perilaku), serta faktor yang mempengaruhi proses pendidikan yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perangkat lunak (*software*), yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar, dll.
- b. Perangkat keras (*hardware*), yaitu fasilitas yang mencakup: gedung, perpustakaan, alat bantu peraga, dan sebagainya.

<sup>40</sup> *Ibid*, h. 2

<sup>41</sup> Edy Sutrisno, *Op.cit.* h. 63.

## 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.

Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang, dengan dihadapkan kepada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu system manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan.

## 2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefenisikan sebagai suatu kegiatan untuk meeningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang. Untuk mengetahui konsep pelatihan tersebut, yaitu:<sup>42</sup>

- a. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan

<sup>42</sup>Burhanuddin Abdullah, *Op.cit.* h . 212

atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap dan pengetahuannya.<sup>43</sup>

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich seperti yang dikutip Burhanuddin Abdullah, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya..

Ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Gita Danupranata, *Manajemen Perbankan Syariah*, Jakarta Selatan: (Salemba Empat, 2013), h.63-67.

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.

## 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.

Dengan posisi sebagai elemen penting dalam manajemen strategis, perencanaan strategi yang melibatkan pelatihan meliputi berbagai komponen:

- a. Menentukan tingkat *skill* karyawan saat ini.
- b. Menyeleksi tempat yang paling fleksibel dan menjadwalkan program.
- c. Memilih metode pelatihan yang paling tepat.
- d. Mengumpulkan dan mengembangkan materi pelatihan.
- e. Mengevaluasi pelatihan.

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidaknya memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

Melalui pendidikan dan pelatihan seorang mampu meningkatkan ilmu pengetahuan dan perintah untuk menguasai ilmu pengetahuan sudah ada sejak wahyu pertama yang diterima oleh nabi Muhammad SAW.

### 3. Sasaran pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:<sup>45</sup>

<sup>44</sup> *Ibid*, h. 92

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Op.cit*, h . 69

## 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.

a. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan bagi perusahaan.

b. Meningkatkan mutu kerja

Ini bearti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit membuat kesalahan dalam organisasi.

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

d. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, selain itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

**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.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Di maksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikutu program pelatihan akan lebih memaksakan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.<sup>46</sup>

**D. Manfaat Pelatihan**

1. Manfaat untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
  - b. Melalui pelatihan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
  - c. Membantu mendorong mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
  - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
2. Manfaat untuk organisai/perusahaan
  - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
  - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
  - c. Memperbaiki moral SDM
  - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> *Ibid*, h.71

<sup>47</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h.69

## 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.

## E. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya produktivitas atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:<sup>48</sup>

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tertentu. Hal ini terjadi karena sering seorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staff baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu organisasi/ institusi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah salah satu *reward* dan *insentif* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan

<sup>48</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Opcit.* h 18

**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.

seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk mensusuki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itu maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.

4. Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

### **F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam pelaksanaan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan. Baik internal maupun eksternal.<sup>49</sup>

#### 1. Faktor internal

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Visi
- b. Misi
- c. Tujuan
- d. Strategi pencapaian tujuan
- e. Sifat dan jenis kegiatan
- f. Teknologi yang digunakan.

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 11

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.

2. Faktor eksternal
  - a. Kebijakan pemerintah
  - b. Sosial-budaya masyarakat
  - c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### G. Urgensi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Berdasarkan fungsi-fungsi MSDM, maka pimpinan organisasi dapat melakukan peningkatan sumber daya manusia, melalui pembinaan dalam bentuk pengembangan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari.

Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, diantaranya yang terpenting adalah:

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai (*employee absolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan prilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi

## 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.

faktor lain selain gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembinaan karyawan atau anggota organisasi adalah penting bagi individu dan organisasi apalagi organisasi yang besar dan juga sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.<sup>50</sup>

Organisasi yang memiliki visi kedepan akan memperhatikan pembinaan SDM yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi dan misi dari organisasi. Tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi faktor yang mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi.

Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>51</sup> Latihan dan pendidikan ini dilaksanakan baik untuk karyawan baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan) maupun untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa datang.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Hani Handoko, *Manajemen*, edisi 11, (Yogyakarta: PT. BPFE, 2001), cet. Ke-17, h 243

<sup>51</sup> Melayu Hasibuan, h.68

<sup>52</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000). Ed 4, cet.1 h.61

## 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.

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari pelatihan agar peserta latih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku.<sup>53</sup>

Pelatihan dan pengembangan yang juga dapat dikatakan pembinaan pada dasarnya adalah suatu proses untuk meningkatkan karyawan atau pegawai dalam aspek keterampilan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, serta memperlancar proses pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Perbedaannya jika pelatihan lebih diarahkan untuk memberikan keterampilan tentang pekerjaan yang dihadapinya sedangkan pengembangan lebih kepada keterampilan untuk menghadapi pekerjaan yang sedang dihadapi.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan. Pelatihan terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Peningkatan prestasi kerja tersebut terlihat dari perubahan perilaku yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan kemampuan. Juga sikap dan perilaku sosial karyawan.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insane*. (Jakarta: Bumi Aksara.2011), cet ke 1. h 8

<sup>54</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 44

## H. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Empat pijakan dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia islam (SDI) adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

### 1. Abdullah dan khalifah

Sebagai manusia kesadaran bahwa kita diciptakan untuk beribadah/ mengabdikan padanya harus tertanam dalam jiwa dan pemikiran. Kesadaran ini adalah setiap tingkah laku dan keputusan yang kita ambil akan selalu mengacu pada mencari keridhoan-nya Yang disebut dalam alqur'an dalam Surah At-tin:4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ٤

Artinya: “*sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”.<sup>56</sup>

Kesadaran bahwa kita adalah khalifah allah di muka bumi dengan kesadarannya kita dibebani amanah.

### QS. Al-ahzaab:72

ا عَرَضْنَا مَا مَآئَةٍ إِلَىٰ اسْمَآئِيلَ وَأَخِي هَارُونَ وَآدَمَ أَنْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فَخَلَفْنَا عَلَىٰ بَنِي آدَمَ مِنْ دُونِ آلِ هَارُونَ أَنْ تَقُولُوا إِنَّا سَرَفْنَا قَوْمَكَ بِاللَّذَّةِ الْفَاحِشَةِ الْأَكْبَرِ ۗ إِنَّ هَٰؤُلَاءِ كَانُوا كَافِرِينَ ٧٢

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh*”.<sup>57</sup>

Memikul amanah itulah yang dikerjakan oleh manusia dalam kehidupannya di dunia, apakah ia menyadari atau tidak. Jika ia

<sup>55</sup> Jusmaliani, *Op.cit.* h. 14-23.

<sup>56</sup> Kementrian RI, *Al-Quran Mushaf Alwasim*, (Bekasi: PT. Cipta Bagus Segara, 2013), h.

<sup>57</sup> *Ibid*, h.427

#### 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.

menyadarinya, maka apapun yang ditugaskan padanya dan apapun yang dilakukannya sesuai perannya, pasti akan dikerjakan sebaik mungkin karena setiap amanah yang dipikul tentulah ada pertanggung jawabannya di hari akhir kelak.

Artinya kinerja notaben adalah khalifah tadi tidak diukur dari apa yang dapat dihasilkan semata, melainkan juga dengan cara bagaimana ia menghasilkannya, bagaimana ia menyikapi pekerjaannya, dan bagaimana ia menghadapi bawahannya.

#### 2. Konsep Adil

Pengelolaan sumber daya manusia insan menjadi tanggung jawab setiap manajer, dan insan kamil adalah tujuan jenjang karier, maka dalam proses pengelolaan sumber daya insani, manajer harus pula berpegang pada prinsip adil, karena salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus tertanam dalam diri manajer adalah sikap adil. *Al- 'adl* yang maha adil.

#### 3. Tujuan organisasi dan tujuan individu SDI

Pendekatan yang islami mengatakan bahwa tujuan hidup setiap manusia pada akhirnya adalah Allah SWT apapun pekerjaan dan profesi yang dipegangnya. Jadi, baik karyawan yang bekerja maupun pimpinan yang mengarahkan kerja karyawan, sama-sama memiliki Allah sebagai tujuan yang paling akhir yang ingin mereka capai.

## 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.

## 4. Acuan dalam mengelolah SDI :karakter Rasulullah

QS. Al-ahzab 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا ۚ ۲۱

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”.<sup>58</sup>

- a. Siddiq atau jujur, pekerja yang jujur akan disenangi oleh para pelanggan, hal ini akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) yang menjadi modal utama dalam setiap bisnis. Nabi berpesan kepada sahabat, jangan pernah berbohong. Pesan tersebut di rasa sederhana dan mudah dilaksanakan, sehingga orang yang dipesan merasa akan dengan mudah menunaikannya. Mendapat kan karyawan yang memiliki sifat seperti ini ditengah maraknya kebiasaan dalam mengelolah keuangan sungguh suatu anugerah bagi perusahaan.
- b. Amanah, pekerja harus dapat memegang amanah. Dapat dibayangkan bagaimana kalau para karyawan perusahaan tidak amanah. Rasulullah selalu menunaikan apa saja yang dipercayakan kepadanya dengan benar, menyeluruh dan sempurna. Karena itulah kemudian beliau disebut pemegang amanah yang sempurna.
- c. Fathonah, memastikan bahwa pengelolaan dilakukan secara profesional dan kompetitif sehingga menghasilkan keuntungan. Pekerja yang dipilih juga harus pintar dan cerdas karena mereka

<sup>58</sup>Kementrian Agama RI, *Ibid*, h.420

dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja dll. Kecerdasan membuat pekerja cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam persaingan.

- d. Tabligh, kemampuan berkomunikasi. Rasulullah selalu menyampaikan apa saja yang datang dari Allah SWT untuk kepentingan kehidupan umat manusia. Artinya, dalam konteks perusahaan, manajer wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan lainnya.<sup>59</sup>

#### 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.

<sup>59</sup> Jusmaliani, *Opcit*, h.23