

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

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Peranan Pengelolaan

##### 1. Pengertian Peranan Pengelolaan Sumber Daya Insani

###### a. Peranan

Peran menurut Kamus Istilah Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama atau pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.<sup>27</sup>

###### b. Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata kelola yang artinya mengendalikan, menyelenggarakan, mengurus, dan menjalankan. Sedangkan pengelolaan yaitu proses atau cara atau perbuatan mengelola, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain, proses yang membantu merumuskan kebijakan dan tujuan organisasi, proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan.<sup>28</sup>

Pengelolaan sama dengan manajemen. Manajemen yaitu penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

<sup>27</sup>W.J.S.Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2007), h.870

<sup>28</sup> Frista Artmanda W, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jombang : Lintas Media, tt), h.537.

## 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.

Manajer adalah orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran atau orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu.<sup>29</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa, manajemen adalah aktivitas menertibkan, mengatur, dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga dia mampu mengurutkan, menata, dan merapikan hal-hal yang ada di sekitarnya, mengetahui prioritas-prioritasnya, serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya.<sup>30</sup>

## c. Dasar Hukum Pengelolaan (Manajemen)

Dalam sudut pandang Islam, manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT dalam surah As Sajdah : 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ  
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu

Kandungan ayat di atas diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h.

## 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.

merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah swt telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.<sup>31</sup>

#### d. Sumber Daya Insani

Sumber yaitu mata air, perigi, asal dalam berbagai arti, sumber dari kabar yang boleh dipercaya.<sup>32</sup> Daya adalah kekuatan, tenaga, pengaruh akal, cara, ikhtiar.<sup>33</sup> Insan atau Manusia adalah makhluk yang berakal budi sebagai lawan binatang.<sup>34</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

## 2. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Insani

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001), tujuannya meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

<sup>31</sup> Jurnal oleh Abdul Goffar, *Manajemen dalam Islam : Perspektif Al-Qur'an dan Hadits*, h.38.

<sup>32</sup> Suharso, Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2011), h. 503.

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*

#### 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. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>35</sup>

### 3. Peranan Manajemen dalam Menjalankan Aspek Sumber Daya Insani

- 1) Melakukan analisis jabatan
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- 3) Menyeleksi calon pekerja
- 4) Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi
- 6) Memberikan insentif dan kesejahteraan
- 7) Melakukan evaluasi kinerja

<sup>35</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 7.

#### Hak Cipta Dilindungi 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.

- 8) Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- 9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- 10) Membangun komitmen kerja
- 11) Memberikan keselamatan kerja
- 12) Memberikan jaminan kesehatan
- 13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- 14) Menyelesaikan keluhan karyawan.<sup>36</sup>

#### 4. Pengelolaan Sumber Daya Insani

##### 1) Pengambilan Pegawai Baru (Rekrutmen)

Adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi. Rekrutmen ini terbagi ke dalam dua bagian, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang ada di dalam organisasi. Rekrutmen ini dilaksanakan dengan maksud tetap menjaga semangat karyawan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Artinya, rekrutmen internal merupakan optimalisasi karyawan di dalam organisasi sebagai kandidat untuk mengisi lowongan pekerjaan dan jabatan yang tersedia.

Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Metode

<sup>36</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), h. 15.

## 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.

rekrutmen eksternal meliputi pemasangan iklan, wawancara di kampus, memperoleh bantuan dari biro jasa tenaga kerja, pameran peluang kerja, referensi dari karyawan yang ada, dan orang-orang yang datang tanpa diseleksi terlebih dahulu. Seorang manajer harus memilih metode yang paling tepat bagi setiap jabatan. Untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu, perusahaan dapat menggunakan perusahaan lain sebagai mitra kerja untuk menjalankan kegiatan tertentu. Rekrutmen eksternal ini pun tidak lepas dari pengaruh tingkat pengangguran berikut karakteristiknya dalam satu negara.<sup>37</sup>

## 2) Pelatihan untuk Penyesuaian

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.<sup>38</sup>

## 3) Program Secara Perkuliahan

Program yang biasa atau yang paling sering digunakan adalah pendekatan kuliah atau diskusi. Program ini biasanya dilakukan oleh para pelatih yang memberikan penjelasan kepada peserta program

<sup>37</sup> Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung:Alfabeta, 2009), h. 181.

<sup>38</sup> Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 22.

#### 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.

tersebut. Instruktur dapat memilih, apakah menggunakan metode kuliah sepenuhnya atau menggunakan teknik diskusi. Terkadang pelatihan tersebut di rekam di video atau di kaset, sehingga orang-orang dalam organisasi dapat menerima pelatihan yang sama pada waktu dan lokasi yang berbeda.<sup>39</sup>

#### 4) Penilaian kinerja (evaluasi)

Menurut Arikunto dan Cepi (2008:2) mengatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak pembuat keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.<sup>40</sup>

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti mempunyai tujuan, demikian juga dengan evaluasi. Menurut Arikunto (2002: 13) terdapat dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen.

Worten, Blaine R, dan James R. Sanders mengemukakan tujuan evaluasi yaitu memberikan informasi yang dipakai sebagai dasar untuk membuat kebijakan dan keputusan, menilai hasil yang dicapai,

<sup>39</sup> Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *op.cit.*, h. 183.

<sup>40</sup> Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 251.

#### 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.

memberi kepercayaan, memonitor dana yang telah diberikan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Crawford (2000:30) tujuan dan fungsi evaluasi yaitu untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan, untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil, untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan dan untuk memberikan umpan balik kegiatan yang dilakukan.<sup>41</sup>

## B. Prestasi Kerja

### 1. Pengertian

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.<sup>42</sup>

### 2. Dasar Hukum

#### a. Teks Ayat dan Terjemahnya

Firman Allah dalam QS. Al-Taubah (9) : 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), h.151



mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

#### b. Tafsir Ayat

Dan katakanlah Muhammad kepada mereka (orang yang pura-pura beriman padahal sesungguhnya tidak beriman), *i'malu* (bekerjalah kalian), niscaya Allah dan Rasul-Nya, pasti akan melihat (menyaksikan) prestasi kalian, bahkan Allah akan memberikan pembalasan atas amal perbuatanmu itu dalam bentuk kekayaan, kemampuan, kemuliaan, keleluasaan, dan keutamaan rezeki yang tiada tara. Demikian pula, Rasulullah dan orang-orang beriman lainnya, akan menyaksikan prestasi kerja kalian semua sehingga mereka akan memberikan hak-hak kalian di dunia ini, adapun di akhirat kelak, itu hendak dikembalikan (diserahkan) kepada Dzat yang Maha Mengetahui hal-hal yang ghaib, yang Maha Mengetahui hal-hal yang bersifat rahasia dan samar sekalipun, serta Dzat yang juga Maha Mengetahui hal-hal yang tampak dan hadir (ada), dan Allah dipastikan akan memberikan balasan terhadap amal perbuatan kalian semua, baik yang berhubungan dengan prestasi kerja duniawi (bermotif ekonomi) maupun yang berhubungan dengan nilai-nilai ukhrawi. Singkatnya, jika kerjanya baik, maka itu akan mendapatkan imbalan yang baik, 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.

sebaliknya, manakala perbuatannya buruk, maka akan mendapatkan imbalan yang buruk pula.<sup>43</sup>

### c. Istinbat Ayat

1. Ayat ini pada dasarnya memerintahkan semua dan setiap orang untuk berusaha, termasuk usaha ekonomi.
2. Semua dan setiap usaha, pasti akan diketahui oleh Allah, Rasulullah, dan orang-orang beriman secara keseluruhan.
3. Semua dan setiap usaha dipastikan akan menuai pembalasan/hasilnya, dan yang berhak memberikan pembalasan atau imbalan itu adalah Allah, Dzat yang Maha Mengetahui hal-hal yang gaib di samping hal-hal yang tampak.
4. Semua dan setiap perbuatan seseorang, baik maupun buruk, kelak di akhirat, akan diperlihatkan/ditampilkan apa adanya.<sup>44</sup>

Allah memerintahkan agar manusia bekerja dan berbuat sesuatu, tidak berpangku tangan dan bermalas-malasan. Nabi un demikian, ia bekerja dan berbuat. Tidak ada yang sia-sia dari segala yang dikerjakan atau dilakukan karena semua akan diketahui hasilnya baik di dunia maupun akhirat kelak. Karena itu, dalam bekerja seseorang tidak diperkenankan berbuat zalim kepada orang lain. Kalau ia melakukan itu, maka tidak akan mendapatkan keberuntungan.<sup>45</sup>

<sup>43</sup> Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi : Teks, Terjemah, dan Tafsir*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h. 60.

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Idri, *Hadis Ekonomi : Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 294.

## 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.

Bekerja dan berwirausaha sangat dianjurkan dalam Islam, agar manusia dapat mandiri dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan membantu orang lain secara ekonomi baik melalui sedekah, infak, maupun zakat. Orang yang bekerja dan kemudian mendapatkan hasil dari jerih payahnya akan terhindar dari sifat dan sikap meminta-minta karena orang yang suka meminta-minta pada dasarnya merendahkan dirinya sendiri. Orang yang bekerja juga dapat memberikan nafkah kepada orang-orang yang menjadi tanggungannya.<sup>46</sup>

### 3. Kriteria Prestasi

#### 1) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.<sup>47</sup>

#### 2) Pekerja Keras

Pada umumnya lebih dari separoh usia produktif manusia dihabiskan di tempat kerja. Bagi Islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap Muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri. Kuatnya dorongan untuk bekerja ini, sehingga bagi mereka yang

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h.

## 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.

melakukan suatu pekerjaan, pahalanya sama seperti orang yang melakukan ibadah (At-Tamimi, 1992). Dari literatur konvensional, bekerja juga mendapatkan penekanan penting. Misalnya, menurut Cascio, pekerjaan adalah hal yang amat penting bagi individu karena pekerjaan menentukan standar kehidupan, tempat tinggal, status bahkan harga diri, sedangkan bagi organisasi, pekerjaan penting artinya karena merupakan kendaraan melalui mana tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>48</sup>

## 3) Tidak Pernah Menyerah

Kegagalan tidak akan menghilangkan motivasi dan antusiasme berkarya bila ia diterima sebagai umpan balik untuk memfokuskan usaha selanjutnya. Sama seperti penembak jitu yang memerlukan masukan negatif untuk mengetahui bidikannya belum sesuai dengan sasaran tembak. Ia kadang-kadang memerlukan teropong khusus untuk mendapatkan umpan balik, sebelum mengatur arah laras senjata agar fokus pada sasaran. Apalagi jika jarak tembak cukup jauh sementara objeknya relatif kecil. Ia mungkin butuh waktu lebih lama, alat canggih, dan seterusnya. Masukan negatif, kegagalan merupakan bagian yang dapat membawanya kepada keberhasilan.<sup>49</sup>

## 4) Memiliki Semangat

Ada beberapa tipe sederhana yang selama ini menjadi pegangan dan panduan dalam menjaga api semangat di dalam dada bagi individu dan *team*, yaitu memiliki mimpi yang besar, sadar akan setiap ancaman

<sup>48</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 4.

<sup>49</sup> Yuyus Suryana, Kartib Bayu, *Kewirusahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 107.

#### 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.

dan kegagalan, beraktifitas bersama orang-orang yang sangat bersemangat dan penuh dengan prestasi gemilang bermanfaat bagi ummat, jauh melebihi prestasi kita, senantiasa membaca kisah-kisah orang sukses yang mengukir sejarah hidupnya, bahkan mengukir sejarah peradaban manusia, dengan tinta emas, tetap berbagi semangat kepada orang lain dengan sikap terbaik, meskipun sebenarnya anda mungkin sedang kurang bersemangat serta membuat perencanaan terbaik untuk setiap mimpi dan cita-cita yang ingin di raih.<sup>50</sup>

#### 5) Memiliki Komitmen

Meskipun bekerja dengan perasaan senang sangat menguntungkan kita, itu saja tidak cukup. Kita perlu menambahkan sikap komitmendalam bekerja. Karena kita tidak boleh bekerja hanya bersandar pada perasaan senang. Sewaktu-waktu kita bisa saja kehilangan kesempatan karena berbagai sebab. Disinilah komitmen dalam bekerja akan berperan sampai kita mendapatkan kembali kesenangan dalam bekerja. Komitmen adalah semacam ikatan kita dalam bekerja sehingga membuat kita tidak mudah menyerah begitu saja jika menghadapi kesulitan atau kegagalan. Komitmen membuat kita ulet dalam bekerja. Ini merupakan modal besar untuk meraih kesuksesan dalam bekerja.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Zulchaidir B. Firly Ramly, *Dwilogi the Master Book to be the Best Market Leader*, (Jakarta: FightheR Management, 2017), h. 358.

<sup>51</sup> Peng Kheng Sun, *Cara Kreatif Mengatasi Kejenuhan Bekerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), h. 119.

### Indikator PSDI dan Prestasi Kerja

Operasional Teori	Indikator	Sub Indikator
Pengelolaan Sumber Daya Insani (PSDI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengambilan pegawai baru (Rekrutmen)</li> <li>2. Pelatihan untuk penyesuaian</li> <li>3. Program secara perkuliahan</li> <li>4. Penilaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.<sup>52</sup></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Media cetak dan media elektronik</li> <li>2. Sekolah/perguruan tinggi</li> <li>3. Rekomendasi dari para karyawan</li> <li>4. Departemen tenaga kerja</li> <li>5. Internet</li> <li>6. Bursa tenaga kerja<sup>53</sup></li> <li>1. Orientasi lapangan</li> <li>2. Pengenalan peraturan perusahaan</li> <li>3. Pengenalan tujuan perusahaan</li> <li>4. Pengenalan prosedur kerja</li> <li>5. Pengenalan budaya perusahaan.<sup>54</sup></li> <li>1. Dijelaskan oleh mentor</li> <li>2. Diskusi</li> <li>1. Adil dalam menilai kinerja</li> <li>2. Adil dalam memberikan imbalan.<sup>55</sup></li> </ol>
Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Motivasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai komitmen dan tanggungjawab terhadap pekerjaan</li> <li>2. Cenderung memilih tantangan</li> <li>3. Selalu jeli melihat dan memanfaatkan</li> </ol>

<sup>52</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis Edisi Pertama*, (Jakarta: Pradana Media Group, 2004), h. 181.

<sup>53</sup> Emron Edison, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 59.

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 110.

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 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.

		<p>peluang</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Objektif dalam setiap penilaian</li> <li>5. Selalu memerlukan umpan balik</li> <li>6. Selalu oPTimis dalam situasi kurang menguntungkan</li> <li>7. Berorientasi laba</li> <li>8. Mempunyai kemampuan mengelola secara proaktif.</li> </ol>
	6. Pekerja keras	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja itu suci</li> <li>2. Kerja itu sehat</li> <li>3. Kerja itu rahmat</li> <li>4. Kerja itu amanah</li> <li>5. Kerja itu seni</li> <li>6. Kerja itu ibadah</li> <li>7. Kerja itu mulia</li> <li>8. Kerja itu terhormat</li> </ol>
	7. Tidak pernah menyerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi dan sikap mengenai kegagalan bahwa kita belum gagal sebelum memutuskan berhenti.</li> <li>2. Kegagalan tidak mampu menghancurkan hidup jika kita yakin masih ada hari esok</li> </ol>
	8. Memiliki semangat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemauan kuat untuk berkarya</li> <li>2. Mampu membuat keputusan yang tepat dan berani mengambil resiko</li> <li>3. Kreatif dan inovatif</li> <li>4. Tekun, teliti dan produktif</li> <li>5. Berkarya dengan semangat kebersamaan dan</li> </ol>

**Hak Cipta Dilindungi 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.

	9. Memiliki komitmen <sup>56</sup>	etika bisnis yang sehat  1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi 2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi 3. Keinginan untuk mempertahankan usahanya.
--	------------------------------------	--

### C. Analisis SWOT

SWOT kepanjangannya adalah *Strengths*/kekuatan, *Weaknesses*/kelemahan, *Opportunities*/kesempatan, *Threats*/ancaman. Merupakan analisis yang sederhana yang bisa menjadi bahan pertimbangan karena memaparkan informasi yang membantu dalam mengambil keputusan.<sup>57</sup>

#### 1. Strength (Kekuatan)

Adalah sebuah faktor pendorong dan kekuatan yang berasal dari dalam organisasi, dimana kekuatan disini meliputi semua komponen-komponen organisasi baik sumber daya maupun kemampuan yang dapat dioPTimalkan sehingga bermakna positif untuk pengembangan organisasi ataupun pelaksanaan sebuah program kerja. Misalnya, kepemimpinan yang efektif, keadaan keuangan yang kuat, SDM yang berkualitas, proker unggulan dan lain-lain.

<sup>56</sup> Yuyus Suryana, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 98.

<sup>57</sup> Arif Rahman, *Panduan Cepat dan Mudah Mendirikan dan Mengelola Usaha*, (Yogyakarta: PT MediaPressindo, 2009), Cet. 1, h. 24.



## 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. *Weakness* (Kelemahan)

Adalah suatu faktor kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh organisasi namun tidak ada, yang akhirnya menjadi kelemahan dalam organisasi tersebut. Maka *weakness* berarti kekurangan-kekurangan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, kualitas SDM yang rendah, kuantitas SDM yang kurang, keterbatasan dana dan lain-lain.

## 3. *Opportunity* (Faktor Pendukung)

Merupakan faktor-faktor pendukung dalam pengembangan maupun stabilitas organisasi maupun pelaksanaan proker. Faktor pendukung ini merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi. Misalnya dukungan dari pemerintah, perkembangan teknologi dan lain-lain.

## 4. *Threat* (Faktor Penghambat/Ancaman)

Merupakan faktor-faktor penghambat atau hal-hal yang dapat mengancam perkembangan maupun stabilitas organisasi maupun pelaksanaan proker, atau bahkan dapat mengancam keberadaan organisasi atau proker. Faktor ini juga berasal dari luar perusahaan. Misalnya, kebijakan pemerintah yang merugikan, hilangnya sumber dana, dan lain-lain.<sup>58</sup>

Analisis *SWOT* adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan.<sup>59</sup> Analisis *SWOT* digunakan untuk melihat

<sup>58</sup> Dicki Hartanto, *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*, (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016), h. 24.

<sup>59</sup> Freddy Rangkuti, *Analisis Swot Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), Cet. 12, h. 18.

## 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.

kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan. Dengan melihat kekuatan yang dimiliki serta mengembangkan kekuatan tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan akan lebih maju dibanding pesaing yang ada. Demikian juga dengan kelemahan yang dimiliki harus diperbaiki agar perusahaan bisa tetap eksis. Peluang yang ada harus dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh perusahaan agar volume penjualan dapat meningkat. Ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan haruslah dihadapi dengan mengembangkan strategi pemasaran yang baik.<sup>60</sup>

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa “Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisa ini didasarkan pada hubungan atau interaksi antara unsur-unsur *internal*, yaitu kekuatan dan kelemahan, terhadap unsur-unsur *eksternal* yaitu peluang dan ancaman”.

<sup>60</sup> Jurnal oleh Angelica Tamara, *Implementasi Analisis Swot dalam Strategi Pemasaran Produk Mandiri Tabungan*, h. 399, diakses pada 13 Maret 2018.

### Indikator Analisis SWOT PSDI dan Prestasi Kerja

Operasional Teori	Strengths (kekuatan)	Weaknesses (kelemahan)	Opportunity (peluang)	Threats (ancaman)
Pengelolaan Sumber Daya Insani	1. SDM yang memiliki hubungan <i>interpersonal</i> 2. Pengetahuan sharing yang kuat. <sup>61</sup>	1. Keahlian yang kurang dimiliki oleh SDM 2. Kualitas SDM masih kurang tentang bahasa, teknologi dan keterampilan. <sup>62</sup>	1. Jenjang karir 2. Karyawan bertahan lama 3. SDM baru yang masih <i>fresh</i> . <sup>63</sup>	1. Keadaan dan perubahan tenaga kerja 2. Perubahan teknologi 3. Perubahan ekonomi dan persaingan 4. Keadaan dan perubahan pemerintah. <sup>64</sup>
Prestasi Kerja	1. Manajemen dan struktur 2. Prosedur dan kewenangan 3. Insentif 4. Pendidikan dan latihan. <sup>65</sup>	1. Kualitas SDM masih kurang 2. Sarana dan prasarana kurang memadai 3. Motivasi kerja pegawai masih rendah 4. Jumlah pegawai yang berkualitas kurang memadai. <sup>66</sup>	1. Dukungan pemerintah daerah 2. Koordinasi dan kerja sama yang baik. 3. Perubahan peraturan perundang-undangan yang membuka peluang baru dalam bekerja. <sup>67</sup>	1. Perkembangan teknologi 2. Kemampuan SDM yang menguasai teknologi 3. Kompetisi antar pegawai.

Hak Cipta Dilindungi 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.

<sup>61</sup> Jurnal oleh Melinda Nur Setyani, *SWOT Analisis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia KFC Cabang Adityawarman Surabaya*, diakses pada 13 Maret 2018.

<sup>62</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2016), h. 33.

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> Murihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 27.

<sup>65</sup> Jurnal oleh Rahmawati Halim, *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banggai*, h. 1200, diakses pada 13 Maret 2018.

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> *Ibid.*