



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. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya.⁴⁷ Pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan.⁴⁸

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.⁴⁹

Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.⁵⁰ Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.⁵¹

⁴⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Prenadamedia Group: Jakarta, 2018), h. 202.

⁴⁸ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/pelatihan/> Dikutip Pada Senin 26 November 2018, Jam 16:53.

⁴⁹ *Ibid.*, h. 203.

⁵⁰ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2013), h. 134.

⁵¹ Muhammad Busro, *Op. Cit.*, h. 203.

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. Komponen-Komponen Pelatihan

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.⁵²

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.⁵³

Tujuan utama diklat pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama yaitu :⁵⁴

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya

⁵² A. A. Anwar Prabu M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), h. 44.

⁵³ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008), h. 115.

⁵⁴ Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang : UIN Maliki Press, 2012), h. 217.

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.

- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

4. Sasaran pelatihan

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi⁵⁵

5. Manfaat Pelatihan

- a. Manfaat untuk karyawan⁵⁶
 - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
 - 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
 - 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik

⁵⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), h. 69.

⁵⁶ Veitzhal Riva'i dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), Ed. 2, Cet. 4, h. 217.

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.

5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap

b. Manfaat untuk perusahaan⁵⁷

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- 3) Memperbaiki moral SDM
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
- 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik

6. Langkah-Langkah Pelatihan

Agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan, langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

a. Penilaian kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menemukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat diatasi dengan program pelatihan.⁵⁸

Dalam tahap awal, organisasi perlu membuat identifikasi kebutuhan pelatihan. Siapa saja yang perlu diberikan pelatihan ? apa

⁵⁷ Veithzal Riva'i, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h. 309.

⁵⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang : UIN Malang Press, 2009), h. 247.

yang perlu dipelajari oleh karyawan ? untuk menjawab pertanyaan tersebut, manajemen dapat menggunakan langkah-langkah berikut :⁵⁹

1) Evaluasi prestasi

Melakukan monitoring pada setiap karyawan dan hasilnya dibandingkan dengan standar prestasi atau target rekrutmen. Karyawan yang mempunyai hasil prestasi kurang atau dibawah standar yang telah ditetapkan organisasi, mengindikasikan organisasi perlu mengadakan program pelatihan karyawan.

2) Analisis kemampuan karyawan

Organisasi perlu mengetahui kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Karena jika karyawan diberikan tugas atau pekerjaan, tetapi tidak memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaannya tersebut maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan.

3) Analisis organisasi

Analisis organisasi bertujuan meninjau kembali apakah tujuan organisasi secara keseluruhan sudah tercapai atau belum. Apabila tidak atau belum mencapai target dengan efektif, maka manajemen perlu program pelatihan.

4) Survei sumber daya manusia

Seluruh manajemen dan karyawan diminta menjelaskan masalah dan hambatan yang dihadapi selama program ini

⁵⁹ Ike Kusdah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Penerbit ANDI, 2008), h. 113.

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.

berlangsung untuk mengetahui tindakan apa yang akan dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai.⁶⁰ Berikut langkah-langkahnya :

- 1) Mengidentifikasi keterampilan-keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
- 2) Memastikan bahwa program akan sesuai dan cocok dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka, serta motivasi peserta.
- 3) Melakukan survei untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.⁶¹

c. Materi program

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.⁶²

⁶⁰ Meldona, *Op. Cit.*, h. 247.

⁶¹ Ike Kusdah Rachmawati, *Op. Cit.*, h. 114.

⁶² Meldona, *Op. Cit.*, h. 248.

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.

d. Prinsip pembelajaran

Prinsip pembelajaran merupakan suatu *guideline* (pedoman) dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (*transfer*), dan umpan balik.⁶³

7. Faktor-Faktor yang Berperan Dalam Pelatihan

a. Instruktur pelatihan

Instruktur atau pelatih harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, metode pelatihan, dan mampu memotivasi para peserta pelatihan.⁶⁴

b. Peserta pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.⁶⁵

c. Materi (bahan) pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.⁶⁶

⁶³ *Ibid.*, h. 248.

⁶⁴ A. A. Anwar Prabu M, *Op. Cit.*, h. 44.

⁶⁵ *Ibid.*, h. 45

⁶⁶ Veithzal Riva'i, *Op. Cit.*, h. 321.

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.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan. Metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun peserta.⁶⁷

e. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut.⁶⁸

f. Lingkungan/fasilitas pelatihan

Tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur dan relevan dengan jenis pelatihan.⁶⁹

8. Metode Pelatihan

a. Metode latihan tradisional :

1) *On the job training*

Karyawan belajar cara melakukan tugas-tugas dengan mempraktikkannya, biasanya setelah pengenalan terlebih dahulu terhadap tugas yang bersangkutan.⁷⁰

⁶⁷ A. A. Anwar Prabu M, *Op. Cit.*, h. 44.

⁶⁸ *Ibid.*, h. 45.

⁶⁹ Herman Sofyandi, *Op. Cit.*, h. 120.

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) Rotasi kerja

Karyawan bekerja diberbagai bidang pekerjaan, sehingga mengenali beragam tugas.⁷¹

3) *Mentoring Dan Coaching*

Karyawan bekerja dengan karyawan berpengalaman yang memberikan informasi, dukungan, dan dorongan ; disebut juga *apprenticeship* diberbagai industri tertentu.⁷²

4) Latihan pengalaman

Karyawan berpartisipasi dalam permainan peran, simulasi, atau jenis pelatihan yang melibatkan tatap muka langsung.⁷³

5) Manual/buku kerja

Karyawan merujuk pada buku pelatihan dan manual untuk mendapatkan informasi.⁷⁴

6) Kelas pelatihan

Karyawan menghadiri suatu kelas yang dirancang untuk penyampaian informasi spesifik.⁷⁵

b. Metode pelatihan berbasis teknologi :⁷⁶

⁷⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h. 77.

⁷¹ Herman Sofyandi, *Op. Cit.*, h. 77.

⁷² J. Sudarsono, *Pengantar Ekonomi Perusahaan Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996), h. 139.

⁷³ *Ibid.*, h. 140.

⁷⁴ *Ibid.*, h. 141.

⁷⁵ *Ibid.*, h. 142.

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) *CD-ROM/DVD/rekaman video/audio/podcast*

Karyawan mendengarkan atau menonton media tertentu yang berisikan informasi atau mempertunjukkan teknik-teknik tertentu.

2) *E-learning*

Pembelajaran berbasis internet dimana karyawan berpartisipasi dalam simulasi multimedia atau modul interaktif lainnya.

3) *Mobile learning*

Pembelajaran yang dilakukan melalui perangkat mobile.

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product* : *result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja).⁷⁷

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber

⁷⁶ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, terj. Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2016), Jilid. 1, Ed. 13, h. 371.

⁷⁷ Muhammad Busro, *Op. Cit.*, h. 332.

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.

daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Produktivitas akan naik jika ada peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.⁷⁸

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif, nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.⁷⁹

Di samping itu, sebagian ahli memaknai produktivitas dari perspektif lain, seperti dikemukakan Paul Mali bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.⁸⁰

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut simanjuntak, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah diuraikan yaitu :

⁷⁸*Ibid.*, h. 340.

⁷⁹Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h. 99.

⁸⁰Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Op. Cit.*, h. 157.

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.

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, melainkan pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau, 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.⁸¹ Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.⁸²

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja. Sehingga penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi⁸³

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Jika karyawan di perlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.⁸⁴

⁸¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Media Group, 2010), h. 209.

⁸²Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), h. 249.

⁸³Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h. 102.

⁸⁴*Ibid.*, h. 103.

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. Indikator

Untuk mengukur produktivitas, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :⁸⁵

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga

⁸⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h. 212.

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.

harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk meningkatkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C Teori Ekonomi Islam Mengenai Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pekerjaan merupakan hak, kewajiban, dan kehidupan. Diantaranya, hak bagi penduduk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Ia harus mengeluarkan tenaga kerja yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas. Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi, serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal.⁸⁶

⁸⁶Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani, 1998), h. 44.

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.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Profesional berkaitan dengan profesi, yaitu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan tertentu (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya). Tenaga kerja yang profesional ini sejalan dengan pernyataan Shafira putri Nabi Syu'aib as. seperti telah diungkapkan dalam surah Al-Qashash ayat 26 yang memohon kepada ayahnya memperkerjakan Musa pada keluarga mereka. Juga berhubungan dengan pekerjaan yang dikatakan raja mesir Al-Aziz kepada Yusuf sebgaimana termaktub dalam ayat-ayat berikut :⁸⁷

QS. Al-Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"* (QS. Al-Qashash : 26)⁸⁸

Kewajiban dalam melakukan suatu pekerjaan, Al-Assal dan kawannya menulis sebagai berikut:⁸⁹

1. Mengetahui berbagai hal yang diperlukan dan dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, sehingga memungkinkan bagi pekerja untuk memenuhi apa yang

⁸⁷Kadir, *Hukum Bisnis Syari'ah Dalam Al-Qur'an*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 114.

⁸⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2004), h. 388.

⁸⁹Kadir, *Op. Cit.*, h. 115-116.

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.

diperlukan dan dibutuhkan sekaligus menekuni dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2. Keikhlasan dan ketekunan. Orang Islam dalam pekerjaan dan usahanya, tidak boleh membedakan antara pekerjaan yang merupakan tugasnya. Ia dituntut untuk ikhlas menunaikan semua pekerjaannya, juga dituntut untuk tekun dan berhasil dalam pekerjaannya.
3. Memenuhi janji. Diantara hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pelakunya ialah harus memenuhi syarat-syarat akad (kontrak) pekerjaan yang telah diikat dan disetujui bersama.

Kewajiban pekerja dalam islam yang terpenting adalah menegakkan amanah dalam pekerjaan, memahami agama dan bidang kerja. Pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil terbaik,⁹⁰ sebagaimana firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِي مَن يَشَاءُ^{٩٣}
وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya : Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. (QS. An-Nahl : 93)⁹¹

Jadi salah satu syarat yang perlu dipenuhi tenaga kerja adalah ketelitian sebagai etos kerja. Hal ini penting karena ketidaktelitian berakibat pada kesalahan yang berlipat ganda pada waktu singkat pelakunya pun dapat dideteksi dengan segera. Karyawan yang tidak teliti mudah diketahui

⁹⁰ Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit.*, h. 164.

⁹¹ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 277.

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.

kelemahan dan kesalahannya. Akibatnya adalah penilaian negatif terhadap kerja karyawan dapat menjadi penghalang untuk meraih keberhasilan dalam berkarya.⁹²

Bahkan lebih dari itu, menurut Luth, dalam konteks pilihan bidang kerja, upaya untuk memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja islami menjadi suatu keharusan. Dengan cara niat ikhals karena Allah Swt. kerja keras, memiliki cita-cita tinggi. Disimpulkan bahwa seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja (*himmatul 'amal*) yang tinggi. Seorang muslim adalah seorang pekerja lebih (*smart worker*), mempunyai disiplin yang tinggi, produktif, dan inovatif.⁹³

Pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika dunia kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja.⁹⁴

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Orang-orang produktif ini dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Oleh sebab itu, dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu dan amal tersebut.⁹⁵

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat

⁹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2004), h. 213.

⁹³ Jusmaliani, dkk., *Bisnis Berbasis Syari'ah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 76-80.

⁹⁴ Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit.*, h. 167.

⁹⁵ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta,2014), h. 329.

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.

dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Isyarat tentang amal sholeh banyak dijumpai dalam Al-Qur'an, karena itu Islam merupakan agama amal yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif. Apabila kita memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam agama Islam, di dalamnya terkandung dorongan untuk hidup secara produktif.⁹⁶

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.⁹⁷ Allah berfirman dalam surah An-Nahl : 78

وَاللَّهُ أَحْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya : Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.(QS. An-Nahl : 78)⁹⁸

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa dengan pemberian Allah manusia dapat mengamati seluk beluk jagat raya beserta isinya, sehingga mengetahui rahasia-rahasia alam dan mampu memanfaatkan untuk kepentingan dunia dan akhiratnya. Al-qur'an menyebut ilmu pengetahuan dalam 855 ayat, sebagai pertanda bahwa Islam sangat menekankan pentingnya masalah pengembangan kualitas manusia. Perintah ini sangat beralasan dan

⁹⁶ *Ibid.*, h. 330.

⁹⁷ Ahmad Ibrahim & Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 78.

⁹⁸ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 275.

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.

tujuannya pun sangat jelas, yaitu agar seperangkat kompetensi atau seperangkat pengetahuan dapat ditingkatkan melalui belajar.⁹⁹

Amal (pekerjaan) pada ayat ini dan berbagai ayat lain meliputi amal keagamaan, yakni melaksanakan syari'ah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial, sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah *ijtihad* dalam syari'ah dan lain-lain.¹⁰⁰

Allah berfirman dalam surah An-Nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa : 58)*¹⁰¹

Dari ayat ini kita dapat memahami bahwa, menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai sehingga dapat berjalan dengan baik. Pekerjaan itu memuaskannya, dan ia cenderung menekuninya, sebab pekerjaan itu sejalan dengan keinginan, kebutuhan, tingkat intelektualitas, dan pemahamannya tentang esensi diri.¹⁰²

⁹⁹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 55.

¹⁰⁰ Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit.*, h. 43.

¹⁰¹ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 87.

¹⁰² Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit.*, h. 55.

Allah berfirman dalam surat Asy-Syams ayat 7-10 :

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَهْمَهَا جُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ﴿٩﴾
وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

Artinya : *Dan jiwa serta penyempurnaannya (ciptaannya) (7) maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya (8) sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu (9) dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya (10).* (QS. Asy-Syams : 7-10)¹⁰³

Pada dasarnya, menurut tabi'at dan bentuk kejadiannya, manusia diberi bekal kebaikan dan keburukan, serta petunjuk dan kesesatan. Ia mampu membedakan kebaikan dan keburukan. Sebenarnya, kemampuan ini secara potensial telah ada pada dirinya. Melalui bimbingan-bimbingan dan berbagai faktor lain, bekal tersebut dibangkitkan dan terbentuk.¹⁰⁴

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.

¹⁰³ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 595.

¹⁰⁴ Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit.*, h. 57.