

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.

**PERANAN *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* DEPARTEMEN
DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CIPTA AGRO SEJATI
KABUPATEN ROKAN HILIR**



Oleh

DYAH AYU SUNDARI

NIM : 12070123532

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2025**

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.

**PERANAN *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* DEPARTEMEN
DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CIPTA AGRO SEJATI
KABUPATEN ROKAN HILIR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh
DYAH AYU SUNDARI
NIM : 12070123532

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2025**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dyah Ayu Sundari
Nim : 12070123532
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : IX (sembilan)
Judul : PERANAN *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* DEPARTEMEN
 DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
 KARYAWAN PADA PT. CIPTA AGRO SEJATI KABUPATEN
 ROKAN HILIR

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

Dr. MULIA SOSIADY, S.E., MM, Ak

Nip : 197612172009011014

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM

Nip: 197008261999032001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

Nip: 197205132007012018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, peninjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dyah Ayu Sundari
Nim : 12070123532
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : PERANAN *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* DEPARTEMEN
 DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. CIPTA AGRO SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR.
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

TIM PENGUJI

Ketua
 Astuti Meflinda, SE.,MM
 NIP. 197205132007012018

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM
 NIP. 197801052007102002

Penguji 1
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak
 NIP. 197612172009011014

Penguji 2
 Endrianto Ustha, ST, MM
 NIP.130712069

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.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2022

Tanggal : 14 Januari 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dyah Ayu Sundari
 NIM : 12070123532
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 30 - Juli - 2008
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu sosial
 Prodi : SI Manajemen.

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PERANAN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT DEPARTEMEN DALAM PENGELOLAAN
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
 KARYAWAN PADA PT. CIPTA AGRO SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 18 Januari 2025



Dyah Ayu Sundari
 NIM. 12070123532

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.



KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“peranan *human resource development* departemen dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cipta Agro Sejati Kabupaten Rokan Hilir.”** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sarjana S1 Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masi jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat menjadi manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yaang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini saya selaku penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk Mama, Papa dan keluarga besar penulis yang telah memberi dorongan semangat selalu dalam melakukan segala hal terutama dalam menyelesaikan studiku.
2. Bapak Prof, Dr. Khairunnas, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM. Selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Mulia Sosiady, S.E, M.M, Ak selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Ibu Dosen, yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Bapak Rendra Zulhijriah selaku Manajer SDM, , Ryan Andre Aprianto selaku HRD, Bapak Gunawan selaku Asisten Kepala, Bapak Septian Saputra selaku Karyawan dan Bapak Agus Ginting selaku Karyawan yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian ini yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian ini.
11. Sahabat dan teman-temanku Nurhidayah Nisa, Nila Lestari, Mulia Marsita dan Kharisma yuliana yang telah membantu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan ribuan terimakasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pekanbaru, 10 Januari 2025

Dyah Ayu Sundari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Sultan Syarif Kasim Riau

**PERANAN *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* DEPARTEMEN
DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CIPTA AGRO SEJATI
KABUPATEN ROKAN HILIR**

DYAH AYU SUNDARI
(12070123532)

ABSTRAK

PT. Cipta Agro Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa penting peranan Human Resource Development dalam pengelolaan dan juga pengembangan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pentingnya pengelolaan dan juga pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain, wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengembangan karyawan PT. Cipta Agro Sejati dilaksanakan dengan pengelolaan yang baik diantaranya adalah fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan juga *controlling*. Serta menjadikan indikator pengembangan sebagai upaya dalam menjadikan motivasi, kepribadian dan juga keterampilan karyawan agar lebih baik dalam menjalankan tugas kedepannya, serta mengetahui bagaimana kontribusi yang dilakukan oleh Human Resource Development dalam mencapai kesuksesan karyawan. kegiatan pengelolaan dan pengembangan karyawan didukung penuh oleh PT. Cipta Agro Sejati. Faktor penghambat dari pengelolaan dan pengembangan yang muncul adalah karakter pribadi karyawan yang mudah menyerah, marah saat ditegur, tidak mau belajar, serta kurangnya kepercayaan diri oleh masing-masing individu dan juga banyaknya keberagaman pola pikir yang membuat karyawan menjadi malas dalam menjalankan program pelatihan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci : *human resource development, pengelolaan, pengembangan, kinerja.*

UIN SUSKA RIAU

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.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Indah (2021).....	19
2.2 Human Resource Development (HRD).....	20
2.3 Rekrutmen dan Seleksi.....	23
2.4 Pengelolaan dan Pengembangan Karyawan.....	27
2.4.1 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29
2.4.2 Pelatihan.....	31
2.4.3 Tujuan Pelatihan.....	31
2.5 Kinerja.....	32

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2.5.1 Faktor-Faktor Kinerja	33
	2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan	35
	2.5.3 Efektifitas dan Efisiensi	36
	2.6 Menurut Pandangan Islam	38
	2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Sumber Daya Manusia.....	38
	2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	39
	2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Rekrutmen dan Seleksi Karyawan	40
	2.7 Penelitian Terdahulu	41
	2.8 Kerangka Pemikiran.....	52
	BAB III METODE PENELITIAN.....	53
	3.1 Pendekatan Penelitian	53
	3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
	3.3 Informasi Penelitian	54
	3.4 Sumber Penelitian	54
	3.4.1 Data Primer.....	54
	3.4.2 Data Sekunder	54
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	55
	3.5.1 Observasi	55
	3.5.2 Wawancara	55
	3.5.3 Dokumentasi.....	55
	3.6 Validasi Data.....	56
	3.7 Teknik Analisis Data.....	56
	3.7.1 Pengumpulan Data (<i>Data Collection</i>)	56
	3.7.2 Reduksi Data (data reduction)	56
	3.7.3 Display data	56
	BAB IV GAMBARAN UMUM.....	57
	4.1 Sejarah Singkat PT. Cipta Agro Sejati.....	57



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.

4.2	Visi dan Misi.....	57
4.3	Logo Perusahaan.....	58
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		63
5.1	Hasil Penelitian	63
5.2	Pembahasan.....	87
BAB VI PENUTUP		102
6.1	Kesimpulan	102
6.2	Saran	103
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN.....		108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Data Nama Pelatihan Kerja PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.....	4
Tabel 1.2 Daftar Rekapitulasi Produktivitas PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.....	5
Tabel 1.3 Daftar Tenaga Kerja PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.....	6
Tabel 1.4 Data Riwayat Pendidikan Akhir PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pikiran Penelitian.....	52
Gambar 4. 1 : Logo PT. Cipta Agro Sejati.....	58
Gambar 4. 2 : Struktur Organisasi.....	59



- 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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah salah satu yang terpenting di dalam kegiatan perusahaan apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut manfaat yang didapat perusahaan juga cukup besar karena karyawan yang dimiliki menjadi profesional dalam menjalankan pekerjaannya dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan diperusahaan tersebut.

Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan disebuah perusahaan. Terutama di era globalisasi saat ini dimana pesaing yang ada tidak hanya dari dalam negeri tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut dalam menarik minat konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan perusahaan.

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.

Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT. Cipta Agro Sejati adalah salah satu pabrik yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Pabrik ini telah berdiri di tahun 2013. Dibawah pimpinan bapak Saman Halim Wijaya. Pabrik ini berlokasi di Dusun Ampean Rotan, Kepenghuluan Kota Parit, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir. Riau.

Perusahaan ini sangat menginginkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan, selain itu karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya juga diharapkan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

Human Resource Development (HRD) atau departemen sumber daya manusia adalah suatu bagian atau unit yang biasanya menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Human Resource Development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok dan organisasi. Human Resource Development (HRD) adalah penggunaan terpadu pelatihan, organisasi perusahaan dan upaya pengembangan karir untuk meningkatkan individu dalam organisasi, dalam melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan melalui kegiatan pembelajaran yang direncanakan. Kelompok dalam organisasi menggunakan HRD untuk

memulai dan mengelola perubahan. HRD juga memastikan kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi (Wilson, 2001).

Human Resource Development (HRD) bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan agar dapat membantu perusahaan supaya lebih berkembang. Pada PT Cipta Agro Sejati HRD sangat memerlukan yang namanya perencanaan sumber daya manusia karena perencanaan tersebut merupakan fungsi utama dari HRD, untuk mengetahui kebutuhan organisasi dimasa depan. Orang seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan berapa banyak karyawan yang diperlukan. Pengembangan karyawan pada PT Cipta Agro Sejati juga merupakan salah satu fungsi penting dari bidang HRD. Pengembangan ini membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan dimasa depan. Seluruh karyawan PT. Cipta Agro Sejati diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang disebut dengan probation pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan training yang dilakukan selama 3 bulan. Jika karyawan tidak lulus probation, maka status karyawan diperusahaan tersebut tidak dilanjutkan lagi.

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. 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.

Tabel 1.1 : Daftar Data Nama Pelatihan Kerja PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan. Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.

NO	NAMA PELATIHAN	JUMLAH (orang)			
		2020	2021	2022	2023
1	Pelatihan K3	4	4	7	5
2	Pelatihan penggunaan Excel	5	9	8	6
3	Pelatihan Kepemimpinan	2	3	3	4
4	Pelatihan Calon Asisten Pabrik	2	1	2	2
5	Pelatihan Team Work	8	9	10	10
Jumlah		21	26	30	27

Sumber : Tahun 2020-2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 terdapat 21 karyawan yang mengikuti program pelatihan, kemudian pada tahun 2021 terdapat 26 karyawan yang mengikuti program pelatihan, pada tahun 2022 perusahaan memiliki sebanyak 30 karyawan yang mengikuti program pelatihan, dan pada tahun 2023 perusahaan memiliki 27 karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan tersebut diberikan untuk memberikan gambaran mengenai program apa saja yang diselenggarakan oleh perusahaan, Dan membuat karyawan menjadi semakin giat dalam bekerja.

Berikut adalah data rekap pitulasi mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT.Cipta Agro Sejati kecamatan. Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.



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.

Tabel 1.2 : Daftar Rekapitulasi Produktivitas PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan. Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produktivitas (TON)	Realisasi	Produktivitas Kerja/Orang
2020	100	135.000	122.000	1.220
2021	117	140.000	132.000	1.128
2022	118	140.000	129.000	1.093
2023	119	150.000	143.000	1.201

Sumber : Tahun 2020-2023

Dapat dilihat pada tabel 1.2 rekapitulasi produktivitas karyawan tahun 2020 sampai dengan 2023 perusahaan PT. Cipta Agro Sejati memiliki penurunan dan juga kenaikan pada target dan juga realisasi. Pada tahun 2020 perusahaan tidak mencapai target dalam produktivitasnya hanya terdapat 122.000 ton produk yang dapat terrealisasi selama tahun tersebut. Lalu pada tahun 2021 perusahaan meningkatkan target produktivitasnya sebanyak 140.000 ton tetapi yang hanya dapat terrealisasi oleh perusahaan hanya sebanyak 132.000, meskipun begitu perusahaan memiliki kenaikan realisasi dibandingkan pada tahun sebelumnya. kemudian perusahaan memutuskan untuk tidak menurunkan target produktivitas pada tahun 2022, tetapi yang dapat tersealisasi hanya sebanyak 129.000 ton dalam tahun tersebut. Hal ini menimbulkan penurunan realisasi pada tahun sebelumnya. pada tahun 2023 perusahaan menaikkan target produktivitasnya sebanyak 150.000 ton, dan perusahaan hanya dapat merealisasikan sebanyak 143.000 ton pada tahun tersebut. Realisasi tersebut meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

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.

Penyebab penurunan dan juga kenaikan terjadi karena kurangnya ketersediaan bahan baku yang bersumber pada supplier yang mengakibatkan terhambatnya proses produksi sehingga tidak terpenuhinya permintaan konsumen dan juga terdapat penurunan harga tandan buah segar (TBS).

Berikut adalah daftar tenaga kerja pada PT. Cipta Agro Sejati kecamatan. Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.

Tabel 1.3 : Daftar Tenaga Kerja PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan. Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH (orang)			
		2020	2021	2022	2023
1	STAFF	7	7	12	9
2	ADMINISTRASI	16	16	16	16
3	LABORATORIUM	6	6	11	6
4	MTC	13	12	14	12
5	PROSES I	25	17	21	17
6	PROSES II	9	17	21	17
7	SECURITY	10	11	10	11
8	SORTASI	8	8	10	8
9	ENGINE ROOM	3	2	3	2
10	KARYAWAN BHL	2	21	4	21
11	COMPAUND	1	2	-	-
JUMLAH		100	117	118	119

Sumber : Tahun 2020-2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa seluruh jumlah karyawan sebanyak 454 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Didalam kinerja tentunya memiliki kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai yang diinginkan.



Tabel 1.4 : Data Riwayat Pendidikan Akhir PT. Cipta Agro Sejati Kecamatan. Simpang Kanan Kabupaten. Rokan Hilir.

No	Bidang	Pendidikan akhir						
		SD	SLTP Sederajat	SLTA Sederajat	D3	D4	S1	S2
1	Sfatt	-	-	4	1	-	3	-
2	Administrasi	-	3	9	2	-	5	-
3	Laboratorium	1	-	9	1	-	-	-
4	MTC	1	-	10	-	-	4	-
5	Proses I	-	2	18	-	-	-	-
6	Proses II	1	2	16	1	-	-	-
7	Security	-	-	10	-	-	-	-
8	Sortasi	1	1	7	1	-	1	-
9	Engine Room	-	-	3	-	-	-	-
10	Karyawan BHL	-	-	7	1	-	1	-
11	Compoud	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : Tahun 2023

Pada survey prariset, ditemukan fenomena yang dapat diambil dari PT.

Cipta Agro Sejati yaitu: masalah pengembangan karyawan dan hasil training yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Alamzah Limawandoyo dan Agustinus Simanjuntak (2013) Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan usahanya PT.Aneka Sejahtera Engineering sudah menjalankan fungsi manajemen di setiap fungsi bisnis yang ada di perusahaan.

Kemudian dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal sebagai acuan dalam menyusun rencana pengembangan bisnis. Strategi yang direkomendasikan untuk PT.Aneka Sejahtera Engineering adalah menggunakan strategi model rekanan bisnis untuk rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.



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.

Selain itu, karyawan ditengah kondisi perekonomian saat ini, persaingan disetiap PT sejenisnya juga mulai meningkat. Sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengelolaan dan pengembangan yang baik. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah dengan membangun komunikasi dua arah, meneliti dan mengembangkan kembali silabus pelatihan secara online Agar masing-masing peserta mencapai tujuan pelatihan yang sama.

Dengan fenomena yang ada maka penulis tertarik mengambil judul **Peranan *Human Resourse Devalopment* Departemen Dalam Pengelolaan Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Agro Sejati Kabupaten Rokan Hilir.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Human Resource Development dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia pada PT Cipta Agro Sejati?
2. Apakah dengan indikator pengembangan yang diberikan Human Resource Development dapat mencapai kinerja yang baik?
3. Bagaimana kontribusi yang diberikan oleh Human Resource Development dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat mencapai efektifitas dan efisiensi bagi perusahaan?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini untuk mengetahui hal hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Human Resource development dalam pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Cipta Agro Sejati .
2. Untuk mengetahui indikator pengembangan yang dilakukan oleh Human Resource Development sudah mencapai tujuan yang baik sehingga dapat mencapai kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana kontribusi yang diberikan oleh Human Resource Development sehingga dapat mencapai efektivitas dan evisiensi bagi karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi perusahaan, penulis dan pembaca.

1. Bagi penulis dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pengelolaan serta pengembangan sumber daya.

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.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas latar belakang masalah, tujuan, serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta kajian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum tempat penelitian skripsi.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dari penelitian skripsi tersebut dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah dibuat.



- 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata to manage yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018).

Menurut Wayne Mondy R dalam buku yang dikutip Sudaryo Yoyo Dkk (2018), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019).

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terangkum menjadi satu dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut Wijayanto (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengelolaan yang



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.

terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Marhot Tua dalam Sulnyoto (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi dan memelihara tempat kerja agar kinerja tinggi dalam organisasi. Dari beberapa definisi yang dijabarkan diatas, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pengukur dan pendorong bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan dalam berbagai bentuk fungsi kegiatan yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan pengembangan sumber daya manusia serta memelihara tempat kerja untuk kinerja yang maksimal serta mendukung dengan perencanaan dan pengembangan karir.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan outsourceing.

Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, artinya suatu

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.

ilmu atau cara bagaimana mengatur korelasi dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta bisa dipergunakan secara maksimal sebagai akibatnya tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasional bisnis perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington(1995), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. Staffing/Elmployment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

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.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. Performance Evaluation

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

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.

3. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerulkan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, culti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai. dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

4. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen

sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

5. Employee Relations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi).

Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

7. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis

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.

informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021) Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mememanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber dayam manusia.

Menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu: Memperbaiki tingkat produktivitas Memperbaiki kualitas kehidupan kerja Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Indah (2021)

1. Perencanaan(Planning)

Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasehat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

2. Pengorganisasian(Organizing)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

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.

3. Pengarahan(Direkting)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar merekasadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

2.2 Human Resource Development (HRD)

HRD adalah singkatan dari Human Resources Development. Dalam ilmu terapannya, HRD biasa disebut sebagai “Personalia” atau “Kepegawaian”.

HRD dalam manajemen juga biasa disebut dengan “Human Capital” atau “Human Resources Management”. Arti lain dari Human Resources

Development (Sumber Daya Manusia/SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia.

Human Resource Development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektifitas individu, kelompok dan organisasi. (Wilson 2001)

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.

Tujuan *Human Resource Development* (HRD) harus meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ketujuan kinerja organisasi. Pengembangan SDM memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat karyawan lebih baik. Tujuan dari pengembangan SDM (*Human Resource Development*) adalah untuk memberikan pembinaan yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seorang karyawan yang sudah memiliki. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan. (Davis, 2010).

Divisi *Human Resource Development* perlu memiliki beberapa skill yang mempuni diantaranya :

1. Skill multitasking dan fokus.

Hal ini dikarenakan tugas dan beban kerja yang harus diselesaikan sangat banyak. Beragam jobdesk tersebut mengharuskan staff human resouce development untuk berhubungan dengan divisi lain.

2. Skill organisasi dan menyusun strategi.

Salah satu tugasnya adalah bisa mengatur manajemen waktu, menyimpan data perusahaan dan data-data penting lainnya. Selain itu juga dituntut untuk dapat menyusun strategi dengan baik. Hal ini meliputi perancangan skema penggajian, proses perekrutan dan pelatihan karyawan. Jika tidak bisa menyusun strategi dengan baik maka akan banyak pekerjaan yang terbengkalai.

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.

3. Skill memahami psikologi manusia.

Kemampuan ini sangat berguna untuk menjembatani karyawan dengan perusahaan dan untuk mengenali karakter masing-masing karyawan.

4. Skill komunikasi dan interpersonal yang baik.

Skill komunikasi adalah salah satu skill wajib yang harus dimiliki oleh seorang HRD baik untuk komunikasi publik, ataupun interpersonal karyawan. Skill komunikasi publik digunakan pada saat melakukan pelatihan karyawan. Sementara skill komunikasi interpersonal digunakan setiap hari saat berhubungan dengan banyak karyawan dan/atau pihak manajemen.

5. Skill bersikap bijaksana

Sebagian besar karyawan merasa HRD adalah tempat untuk mencurahkan hati dan pikirannya terkait masalah pekerjaan atau pribadi. Maka dari itu HRD harus profesional dalam mengambil keputusan dan tidak mencampuri urusan pribadi dengan pekerjaan.

6. Skill mengetahui pola rekrutmen.

Salah satu tugas dan tanggung jawab dari seorang HRD adalah untuk melakukan proses rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, skill yang harus dimiliki selanjutnya adalah mengetahui pola rekrutmen. Proses rekrutmen tidak hanya sebatas mencari dan menerima karyawan baru, melainkan meliputi proses interview, tes psikotes, pembacaan karakter

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 lain-lain. Hal ini akan sangat berpengaruh pada calon karyawan yang akan dipekerjakan dan juga terhadap kemajuan perusahaan.

2.3 Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen menurut (Fahmi,2016) merupakan proses penarikan anggota institut, organisasi maupun perusahaan yang memenuhi kriteria dalam jumlah serta jenis yang dibutuhkan. Rekrutmen juga dapat di artikan perencanaan Sumber Daya Manusia sesuai dengan standar kualifikasi yang diperlukan. Menurut Mardianto rekrutmen adalah proses mendapatkan calon anggota yang sesuai dengan kualifikasi atau standar yang telah ditetapkan (Mardianto,2014). Proses rekrutmen tidak hanya sebatas memunculkan ketertarikan minat terhadap pekerjaan di instansi, lembaga maupun organisasi tetapi juga mempertahankan calon anggota atau karyawan. Selain rekrutmen, seleksi juga bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Seleksi mencakup manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikumpulkan pada tahap rekrutmen. Seleksi menurut Sedarmayati adalah proses penentuan dan pemelihan anggota yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan (Sedarmayati,2014). Seleksi juga dikatakan proses penyaringan calon anggota yang telah melalui tahapan rekrutmen. Dari penjabaran terkait rekrutmen dan seleksi terlihat bahwa tujuan dari rekrutmen dan seleksi adalah untuk melahirkan generasi baru yang standar kualifikasinya telah ditetapkan. Rekrutmen dan seleksi adalah dua agenda yang berjalan beriringan guna mencapai tujuan menentukan anggota yang



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.

tepat dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dalam sebuah lembaga, instansi maupun organisasi.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak selalu berjalan tanpa hambatan, ketidakefektifan bisa saja terjadi. Efektifitas dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan tolak ukur keberhasilan pengaplikasian proses pengelolaan Sumber Daya Manusia. Efektifitas proses rekrutmen adalah terciptanya kemudahan informasi terkait kualifikasi serta kesesuaian jumlah individu yang dibutuhkan pada organisasi maupun lembaga. Selain itu, proses rekrutmen juga dikatakan efektif apabila dapat menarik minat calon anggota untuk memasuki lembaga atau organisasi. Sedang efektifitas seleksi menurut Budiantoro (2009) pada dasarnya memiliki 3 kriteria yakni:

1. Akurat, mampu secara tepat menggambarkan bagaimana kinerja pelamar saat berada dalam sebuah lembaga maupun organisasi.
2. Adil, setiap calon anggota yang memenuhi kualifikasi diberi kesempatan yang sama saat proses seleksi.
3. Yakin, calon anggota yang mengajukan diri dalam lembaga maupun organisasi meyakini tentang manfaat yang akan diperoleh (Kumaladewi,2018).

Dari teori yang dikemukakan menurut Budiantoro (2009) peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan secara efektif menurut gambaran definisi efektivitas yang dipaparkan, maka dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak efektif. Dibalik ketidakefektifan tersebut tentu terdapat faktor penunjang mengapa hal

tersebut dapat terjadi. Penulis berusaha memaparkan proses rekrutmen dan seleksi dengan potensi ketidakefektifan serta mengulik faktor yang melatar belakangnya.

Rekrutmen adalah agenda yang menciptakan beberapa calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pada pekerjaan di sesuatu organisasi atau industri. Rekrutmen merupakan sesuatu proses buat memperoleh tenaga yang bermutu guna bekerja pada lembaga ataupun industri. Rekrutmen merupakan proses, menciptakan, mencari, menetapkan beberapa orang serta mengajak baik dari luar ataupun dari dalam industri selaku calon tenaga kerja dengan ciri tertentu. Rekrutmen selaku suatu kegiatan pengumpulan calon pemegang jabatan yang cocok dengan yang direncanakan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam lingkup pekerjaan (Yullyanti 2011).

Rekrutmen memiliki 2 metode yaitu metode perekrutan terbuka dan perekrutan metode tertutup, metode tersebut digunakan sesuai dengan kondisi organisasi. Metode terbuka merupakan metode pencarian SDM dengan memberitahukan adanya lamaran pekerjaan secara luas, contohnya dengan memasang iklan pada media massa, sehingga calon pelamarnya lebih genaral dengan cakupan yang global. Sedangkan metode tertutup adalah merekrut calon sumber daya manusia dengan cara menyampaikan informasi pembukaan lamaran hanya kepada orang tertentul saja. Sehingga informasi tidak tersebar secara luas, yang menjadi calon pelamar pun jumlahnya terbatas (Suciati 2021).

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.

Rekrutmen bisa dinyatakan efisien apabila bisa mendapatkan calon tenaga kerja dengan jumlah yang banyak diiringi dengan cocoknya kualifikasi yang diperlukan (Pahlevi 2013). Rekrutmen yang efisien merupakan tersedianya data yang akurat serta berkesinambungan dalam pencapaian kualifikasi serta jumlah individu yang dibutuhkan untuk melakukan bermacam pekerjaan di suatu organisasi. Kegiatan rekrutmen berfokus untuk menyisihkan pelamar yang tidak pas serta memfokuskan upayanya terhadap calon yang hendak dipanggil kembali. Metode utama dalam mengenali apakah usaha perekrutan tersebut efisien yakni melakukan analisis selaku pada bagian penilaian perekrutan. Penilaian bertujuan mengevaluasi manfaat perekrutan, dimana penilaian ini meliputi kontak langsung ataupun tidak langsung. Waktu dievaluasi sehingga keperluan mengisi lowongan dapat terlaksana, dimana industri bisa memperhitungkan waktu yang dihabiskan untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong, mutu serta kuantitas perekrutan juga dapat dievaluasi, dimana industri wajib dapat memperhitungkan jumlah karyawan yang hendak direkrut serta karyawan itu memenuhi kualifikasi minimum yang diresmikan industri serta tingkatan efektifitas perekrutan (Arishinta Kumaladewi 2018).

Kendala-kendala yang dihadapi pada saat proses rekrutmen dan seliski yaitu adanya ketidaksesuaian yang membuat proses perekrutan menjadi lama dan terhambat sehingga banyak calon pelamar yang mengundurkan diri secara tiba-tiba yang biasanya saat terpanggil jadi tidak datang. Terkadang ada calon pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang di isyaratkan oleh

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.

indsurti. Keahlian individu terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Banyak terjadi perekrutan karyawan dilakukan dengan anggota keluarga dan teman dekat tanpa adanya evaluasi terlebih dahulu, apa mereka cocok ditempatkan pada posisi yang kosong atau tidak (Sulistianingsih and Dkk 2021). Hubungan dari penelitian yang kami angkat dengan penelitian sebelumnya adalah adanya ketidakefektifan dan faktornya yang membulat proses rekrutmen dan seleksi menjadi tidak efektif.

2.4) Pengelolaan dan Pengembangan Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) pengelolaan SDM adalah ilmu dan seni pengarahan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien mambantu terlaksananya tujuan suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut: “personal manajemen” untuk memperjelas konsep pengelolaan sumber daya manusia pada lingkup perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, sebagai aset yang paling berpengaruh dalam organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Juga sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola dan dan dipelihara sebaik mungkin untuk tercapainya visi dan misi suatu perusahaan salah satunya dengan sebagai proses dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang efisien dan efektif. Dengan berbagai usaha program kinerja karyawan dilakukan untuk meningkatkan kualitas organisasi dalam perusahaan.

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.

Menurut Geroge R. Terry (2006) menjelaskan bahwa pengelolaan yang baik meliputi :

1. Perencanaan (Planning)

Adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan fakta satu dengan lainnya, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Diartikan sebagai kegiatan mengaplikasikan seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan menetapkan wewenang tertentu serta tanggung jawab sehingga terwujud kesatuan usaha dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3. Penggerakan (Actuating)

Adalah menempatkan semua anggota daripada kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.

4. Pengawasan (Controlling)

Diartikan sebagai proses penentuan yang dicapai, pengukuran dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bila mana perlu mengambil tindakan korektif terhadap aktivitas pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

Indikator fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga,



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.

maupun organisasi atau perusahaan. Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai aktivitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya.

Menurut Suntoyo (2012) pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan umum jangka panjang dalam organisasi..

Kasmir (2016) menyatakan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu proses untuk menyegarkan mengembangkan dan meningkatkan, memampukan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Sedangkan menurut kaswan, (2017) menyatakan bahwa pengembangan merupakan dimana keryawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. seorang karyawan merupakan seorang yang berkepentingan dalam proses pengembangan karir.

2.4.1 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Blrikult merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017).

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 Motivasi.

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan)

2 Kepribadian.

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas

3 Keterampilan.

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat dididatkkankan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

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.

2.4.2 Pelatihan

Menurut (Rivai, 2015), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses kinerja yang didalamnya ada proses kinerja yang didalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan didalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dan menurut (wibowo 2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

2.4.3 Tujuan Pelatihan

Mulyatiningsih (2011), tujuan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain bertujuan untuk meningkatkan produktifitas serta efisiensi karyawan pelatihan disini juga dapat menambah dalam keterampilan karyawan serta dapat mengasah suatu keahlian yang memang sudah dimiliki sehingga nantinya dapat menjadi suatu langkah yang penting yang diambil oleh perusahaan untuk bisa bertahan dalam kompetisi. Berikut beberapa tujuan pelatihan:

1. Meningkatkan produktifitas.

Salah satunya dengan memanfaatkan dengan baik teknologi yang sudah ada karena dalam perkembangan teknologi saat ini sangatlah cepat. Selain itu para karyawan juga dapat mengembangkan suatu cara



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.

ataupun metode sehingga nantinya akan mampu dalam hal menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif serta efisien.

2. Memperbaiki kualitas.

Para karyawan nantinya akan mampu memberikan suatu layanan ataupun dapat menghasilkan suatu produk yang lebih baik sehingga hal tersebut akan dapat mempertahankan para pelanggan atau klien.

3. Meningkatkan potensi karyawan.

Hal ini dapat membantu para karyawan untuk dapat percaya diri sehingga nantinya karyawan akan lebih betah bekerja dalam perusahaan. Karena para karyawan akan menganggap perusahaan peduli akan kebutuhan para karyawan.

2.5 Kinerja

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2017) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Kinerja dalam hal ini mempunyai sebuah kualitas yang terbaik yang dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keblhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

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.

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Kinerja karyawan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dengan hasil kerja yang memuaskan (Bangun, 2015). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bangun (2015) yakni: “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Menurut Saefuddin (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah di tentukan dan di sepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggulng jawab dan hasil yang di harapkan. Karyawan adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, karna karyawan terlibat langsung untuk menjadikan kesuksesan dari suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kinerjanya di dalam perusahaan.

2.5.1 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Saefuddin (2017) dalam menjalankan fungsi nya, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi di pengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi,

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.

kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, sifat-sifat individu, dan dukungan organisasi. faktor individu yaitu motivasi, komitmen, dan kemampuan lebih menentukan dalam mencapai kinerja di banding dukungan organisasi. Faktor diluar individu yang mempengaruhi kinerja yaitu tradisi kerja, karakteristik, organisasi, pemahaman kerja, teknologi dan tipe dari analisis kinerja. Menurut model partner lawyer (Gibson,1994) kinerja individu di pengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan.
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
4. Persepsi terhadap tugas.
5. Imbalan internal dan eksternal.
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2017) adalah

1. Faktor Individul (personal factors)

Faktor individul berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

2. Faktor Kepemimpinan (leadership factors)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

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.

3. Faktor Kelompok / rekan kerja (team factors) Faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor Sistem (system factors) Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor Situasi (contextual / situational factors) Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2015) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Ketepatan waktu.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari

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.

atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

4. Kehadiran karyawan.

Menunjukkan seberapa besar kesanggupan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan.

2.5.3 Efektifitas dan Efisiensi

Kinerja atau performa organisasi pada umumnya diukur oleh efektif dan efisien seorang manajer organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk memuaskan pelanggan dan mencapai tujuan organisasi.

Untuk itu, efektivitas dan efisiensi merupakan pedoman utama dan norma manajemen. Peter Drucker menyatakan bahwa efisien berarti *doing things right* (melakukan sesuatu dengan tepat), sedangkan efektif berarti *doing the right thing* (melakukan sesuatu yang tepat).

Efektivitas mengukur seberapa tepat atau pantas tujuan organisasi yang ditetapkan oleh manajer yang ingin dicapai oleh organisasi serta sampai seberapa jauh organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Efektif apabila dapat mencapai tujuan sepenuhnya. Contohnya ingin memperoleh keuntungan sebesar Rp 100 juta pada akhir periode kerja dan benar benar dapat tercapai sepenuhnya. Efisien adalah untuk mengukur seberapa produktif sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi digunakan untuk mencapai tujuannya. Hal ini berkaitan dengan input dan output, yaitu untuk mencapai output atau hasil diukur dengan input yang digunakan. Efisien terjadi apabila pengorbanannya menurut perhitungan adalah paling minimal,

misalnya organisasi dikatakan efisien jika manajernya bisa meminimalkan penggunaan sumber daya atau input seperti tenaga kerja dan bahan mentah atau meminimalkan waktu yang digunakan untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Seorang manajer akan dikatakan efisien jika dalam bertindak mampu meminimalkan biaya atau jumlah sumber daya yang diperlukan. seorang manajer yang efektif adalah yang memilih tujuan atau sasaran organisasi yang tepat sehingga memiliki keterampilan untuk memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Drucker (1993) memberikan batasan secara singkat mengenai efisiensi dan efektivitas. Efisiensi dipandang sebagai upaya menjalankan pekerjaan dengan benar. Sedangkan efektivitas dipandang sebagai upaya menjalankan pekerjaan yang benar.

Selanjutnya Stoner, James A. F. dan Freeman, R. Edward (1994) mengemukakan pendapatnya mengenai efisiensi dan efektivitas yang tidak berbeda dari yang disampaikan Drucker. Menurutnya efisiensi merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar. Batasan tersebut berkenaan dengan konsep “masukan” dan “keluaran”. Dalam arti kata bahwa manajer yang memiliki kemampuan untuk menekan biaya sumber daya yang dipergunakan untuk mencapai tujuan adalah manajer yang bertindak efisien. Sedangkan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Artinya seorang manajer yang memilih suatu sasaran yang tepat sebagai tujuan adalah manajer yang bertindak efektif.

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.

2.6 Menurut Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah/2:30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."*

Q.S. al-An'am/6:165).

وَهُوَ الَّذِيْ جَعَلَكُمْ خٰلِفَۃً فِي الْاَرْضِ وَّرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجٰتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِيْ مَاۤ اٰتٰكُمْ ۗ اِنَّ رَبَّكَ سَرِيْعُ الْعِقَابِ ۗ وَاِنَّهٗ لَعَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ

Artinya: *Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu*

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur.

Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. atTin/95:4 Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Dalam ayat-ayat al Qur'an terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, berkualitas tinggi, kreatif dan 63 Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas produktif dengan sederet istilah yang dipasang: 1) sebagai kholifah di bumi, 2) sebagai makhluk yang diunggulkan, 3) sebagai pewaris kekayaan bumi, 4) sebagai penakluk sumber daya alam, 5) sebagai pengemban amanah. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber sumber daya itu adalah sumber daya alam (natural resource), sumber daya manusia (human resource) dan teknologi.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Pengelolaan Dan Pengembanaan Sumber Daya Manusia

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al-Alaq 1-5

أَفْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ
عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “*Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya.*” (QS. Al-Alaq:1-5).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pendidikanlah sangat penting. Dimulai dengan membaca, orang bisa memiliki pengetahuan, dan dari



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.

pengetahuan yang dimiliki bisa berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, maka manusia harus belajar, dalam artian mengembangkan ilmu yang telah dimiliki sehingga menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bisa bermanfaat buat manusia yang lain. Dan tidak hanya kualitas kemampuan intelektual saja yang dikembangkan namun kualitas keimanan juga harus dikembangkan, dan semua itu bisa dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen, seleksi dan penempatan Adapun langkah langkah perekrutan berdasarkan petunjuk tersirat dalam Al Quran adalah:

1. Penentuan jabatan yang kosong Alkisah ketika Raja Mesir melihat kemampuan Nabi Yusuf merekrutnya untuk dijadikan sebagai bendahara keuangan negara, maka kesempatan ini diambil dan segera memenuhi jabatan tadi.

Berkata Yusuf: *قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَّ*

"Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S. Yusuf : 55)

2. Penentuan persyaratan jabatan Penentuan persyaratan, harus mengacu kepada tuntutan job atau pekerjaan yang akan dilaksanakan, serta orang-orang yang ahli dan berkompetensi dalam bidangnya, bukan pada sebaliknya.

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.

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: **وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ**

"Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui. (Q.S. Al Baqarah: 247).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
1	Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1, No.2 April 2023 Fachrizal Satrio Putro Yuwono, Christoper Dewata Bimantoro, Anindya Humairani, Zahrotun Nikmah	Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi.	membahas mengenai pentingnya peran pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia untuk kemajuan suatu organisasi. Hal ini di dasarkan pada sumber daya manusia sebagai kunci utama organisasi dalam mencapai	Terletak pada lokasi penelitian,

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<p>tujuannya. Sumber daya manusia dengan pengelolaan yang baik tentu akan menguntungkan bagi organisasi. Pentingnya pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia juga di dasarkan pada SDM yang dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan sehingga perusahaan/organisasi tidak dapat maju.</p>	
2	<p>Productivity, Vol. 2 No. 7, 2021 e-ISSN. 2723-0112 Indra H. Rintjap William A. Areros Sofia A.P. Sambul</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap</p>	<p>Terletak pada lokasi penelitian, dan metode penelitian yang</p>

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
			<p>kinerja karyawan pada PT. Permata Finance Tomohon. Jumlah populasi pada PT. Permata Finance Tomohon sebanyak 34 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan IBM SPSS 24 menunjukkan bahwa dari hasil dari analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan antara variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variable Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian</p>	<p>digunakan .</p>

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
3	Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(01), 2021, 403-411 Anisatul Magfiroh	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pengembangan dalam perspektif syariah merupakan pengembangan yang berupa pelatihan keterampilan, pengetahuan, perilaku dan kompetensi syariah.	Terletak pada lokasi penelitian
4	Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 3, 2023 Chandra Sagul Haratua, Diandra Rafida Thilal, Wulan Dwi Cahyani	ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT. RAHARDJA EKALANCAR)	Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengembangan sumber daya manusia di PT. Rahardja Ekalancar dari berbagai aspek. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan	Terletak pada lokasi penelitian.

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
			<p>menggunakan pendekatan deskriptif guna menjabarkan hasil data. Dari penelitian ini didapatkan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia, PT. Rahardja Ekalancar melakukan beberapa cara di antaranya pelatihan untuk memperbaiki beberapa aspek di antaranya produktivitas, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karir, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan konsumen. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki dan mencapai tujuan perusahaan</p>	
	<p>PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis) Vol 02 No 4, 2023: 1082 – 1086 Ni Putu Widiartini, Ni Putu Isha Aptinica.</p>	<p>Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi</p>	<p>Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara</p>	<p>Terletak pada lokasi penelitian</p>

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
			<p>mengecek kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, menanyakan hal tentang keinisiatifan saat interview, ketelitian karyawan, kepemimpinan, kejujuran serta kreativitas karyawan. selain itu manajemen sumber daya manusia selalu memberikan training kepada setiap karyawan setiap bulan untuk meningkatkan skill dan ilmu karyawan.</p>	
6	<p>Jurnal manajemen bisnis petra vol. 1, no. 2, (2013) Eric Alamzah Limawandoyo dan Agustinus Simanjuntak</p>	<p>Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Aneka Sejahtera Enginnering</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan usahanya PT.Aneka Sejahtera Enginnering sudah menjalankan fungsi manajemen di setiap fungsi bisnis yang ada di perusahaan. Kemudian dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal sebagai</p>	<p>Terletak pada lokasi penelitian, melakukan analisis internal dan eksternal</p>

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<p>acuan dalam menyusun rencana pengembangan bisnis. Strategi yang direkomendasikan untuk PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah menggunakan strategi model rekanan bisnis untuk rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia</p>	
7	<p>Journal of technology and informatics (JoTI) VII. 4, No 1, bulan oktober tahun 2022 Yuni qotiah verdiana, muhammad nasrullah, karina putri permatasari, rijal zuhdi muwaffaq.</p>	<p>Analisis pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia perusahaan furnitur (studi kasus : CV. DNA Bali)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang diterapkan mengandung nilai-nilai strategis yang sejalan dengan teori dan konsep. Peranan manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadikan lebih kreatif, inovatif dan produktif dimasa yang akan</p>	<p>Terletak pada lokasi penelitian, peranan hrd didalamnya</p>

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
8	Agora vol.2, no. 1, (2014) Endrio Salendra	Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Istana Motor Indah.	Hasil penelitian telah dilakukan menunjukkan bahwa pengelolaan pada perusahaan telah dilakukan namun belum cukup baik sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan belum dijalankan sehingga produktifitas karyawan tidak maksimal. Oleh karena itu diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berupa pelatihan karyawan serta meningkatkan loyalitas karyawan dengan upaya pemberian bonus.	Terletak pada lokasi penelitian, keterkaitan hrd dalam pengelolaan dan pengembangan.
9	Jurnal akuntansi manajemen Balance : Volume 1 No. 2, Agustus 2022 Ardiansyah Putra, Sri Wahyuni.	Pengaruh Sistem Human Resource Development (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah	Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan kepada seluruh karyawan di PT. Bank Syariah	Terletak pada lokasi penelitian, dan teknik pengumpulan data.

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
		Indonesia Stabat	Indonesia, Tbk KCP Stabat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem Human Resource Development (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan thitung $> t_{tabel}$ ($4,563 > 2,10092$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Penerapan sistem Human Resource Development (HRD) yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 51,1%,	

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.

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
			<p>sedangkan sisanya sebesar 48,9% (100% - 51,1%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gaji, kompensasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dll. Terdapat hubungan positif atau sejalan antara penerapan sistem Human Resource Development (HRD) dengan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik penerapan sistem Human Resource Development (HRD) yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat maka peningkatan kinerja karyawan juga semakin baik, begitupun sebaliknya jika penerapan sistem Human Resource Development (HRD) yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk</p>	

No	Penelitian dan publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaa
			KCP Stabat buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.	

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.

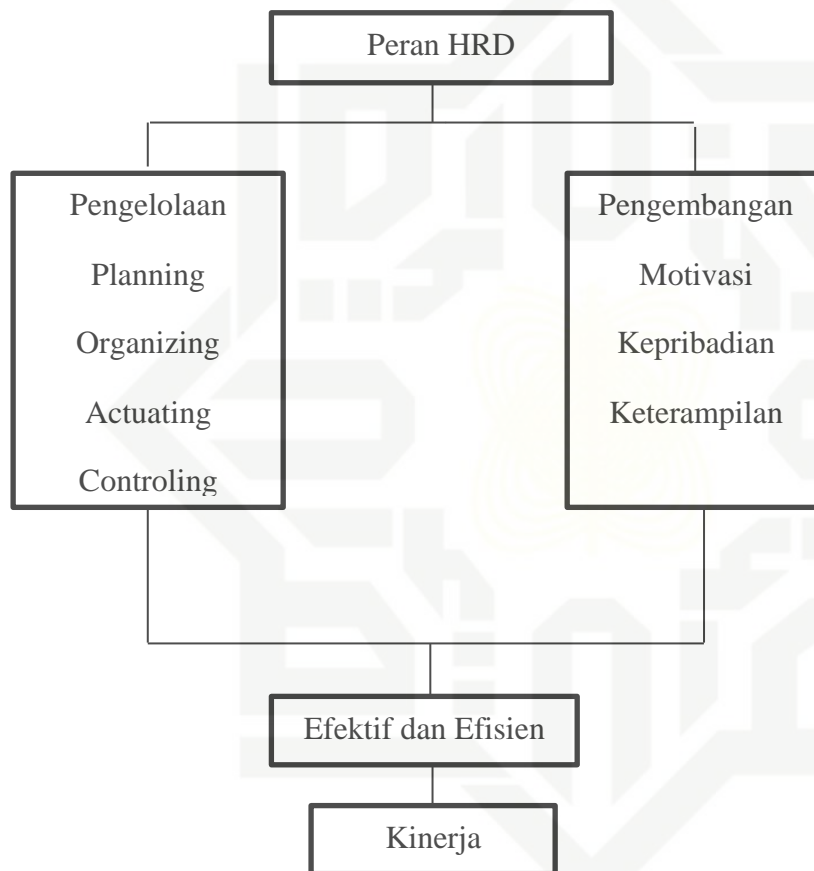


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2. 1: Kerangka Pikiran Penelitian

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

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Deskriptif Kualitatif. Yang digunakan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena sifat ilmiah atau rekayasa manusia. Penelitian deskriptif juga berarti penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual. Penelitian deskriptif merupakan cara untuk menemukan makna baru. Menjelaskan sebuah kondisi keberadaan, menentukan frekuensi kemunculan sesuatu dan mengkategorikan informasi.

Penelitian Penelitian deskriptif dilakukan dengan memusatkan perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antar berbagai variabel. Setiap metode perhatian yang digunakan dalam penelitian memiliki desain atau rancangan. Rancangan digunakan sebagai pedoman yang ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sebuah rancangan penelitian melalui proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Pabrik ini berlokasi di Dusun Ampean Rotan, Kepenghuluan Kota Parit, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir. Riau.



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.

3.3 Informasi Penelitian

Informan adalah orang dari lokasi penelitian yang dianggap paling mempengaruhi dan bersedia untuk dijadikan sumber informasi, bersedia bekerja sama, mau diajak berdiskusi dan membahas hasil penelitian serta memberikan petunjuk kepada siapa saja peneliti bisa menggali informasi lebih mendalam tentang suatu masalah. Informan penelitian berjumlah 6 orang yang terdiri dari Bapak Marulak Marpaung (Mill Manager), Bapak Ryan Andre Aprianto (Manajer SDM), Bapak Randra Zulhijriansyah (HRD) Bapak Gunawan (Asisten Kepala), Bapak Septian Saputra (Karyawan), dan Bapak Agus Ginting (Karyawan).

3.4 Sumber Penelitian

3.4.1 Data Primer

Adalah data yang diperboleh secara langsung dari objek penelitian perorang, kelompok, dan organisasi. Data ini berupa observasi, wawancara, dokumentasi.

3.4.2 Data Sekunder

Adalah data penelitian yang diperboleh secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan pengelolanya, tetapi datanya dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian.

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.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung guna untuk melihat perubahan fenomena sosial yang berkembang.

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah proses keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan narasumber atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa pedoman wawancara.

Teknik yang akan digunakan oleh peneliti adalah wawancara mendalam (*Depth interview*). Wawancara mendalam adalah suatu cara pengumpulan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara dilakukan terhadap subjek penelitian yang disebutkan sebagai Informan penelitian.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti: buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian lainnya. Tujuan untuk melengkapi informasi dalam analisis data.

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, dokumen yang diteliti dapat

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.

berupa baerbagai macam, tidak hanya dokumen resmi. Dokumen dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan khusus (*case record*) dalam pekerjaan sosial dan lainnya.

3.6 Validasi Data

Validasi data membuktikan bahwa apa yang diamati oleh peneliti sesuai dengan kenyataan dan apakah sesuai dengan yang sebenarnya ada dan terjadi.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa data kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, factual dan akurat tentang fakta-fakta atau objek-objek tertentu..

Terdapat beberapa langkah-langkah dalam teknik analisis data sebagai berikut:

3.7.1 Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Merupakan kegiatan mencari data dilapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.

3.7.2 Reduksi Data (*data reduction*)

Adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari data-data lapangan.

3.7.3 Display data

Adalah kegiatan saat pengumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kasimpulan.

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 IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat PT. Cipta Agro Sejati

PT. Cipta Agro Sejati berdiri pada tahun 2013 di kota simpang kanan rokan hilir, Provinsi Riau di jl. Sejahtera Dusun Ampean Rotan Kepenghuluan Kota Paret, dibawah pimpinan bapak Saman Halim Wijaya.

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha distribusi produk agricultural untuk perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan tandan buah kelapa sawit. Kami menyediakan semua produk untuk perkebunan kelapa sawit mulai dari awal pengelolaan tandan buah kelapa sawit sampai menjadi minyak mentah. Kami menjual produk bermutu dan berkualitas import yang memberikan solusi dalam meningkatkan produktivitas. Tidak lupa juga kami selalu memberikan pelayanan purna jual sehingga produk-produk yang kami jual dapat bertahan lama dan tetap digunakan secara baik.

4.2 Visi dan Misi

Visi

Pabrik kelapa sawit terbaik yang berkualitas.

Misi

1. Menjadi produsen yang kompetitif, Profitable berguna bagi Nusa dan Bangsa.
2. Menciptakan sinergi kemitraan yang saling menguntungkan.

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. Memiliki sumber daya manusia yang profesional, edukatif, disiplin, terampil dan religius.
4. Memaksimalkan budidaya dengan teknologi ramah lingkungan serta memperhatikan kontrol sosial dan budaya di masyarakat.
5. Mewujudkan kesejahteraan menyeluruh bagi petani dan masyarakat yang mampu menjalankan fungsi sosial dan inferaktif dan inovatif.

4.3 Logo Perusahaan

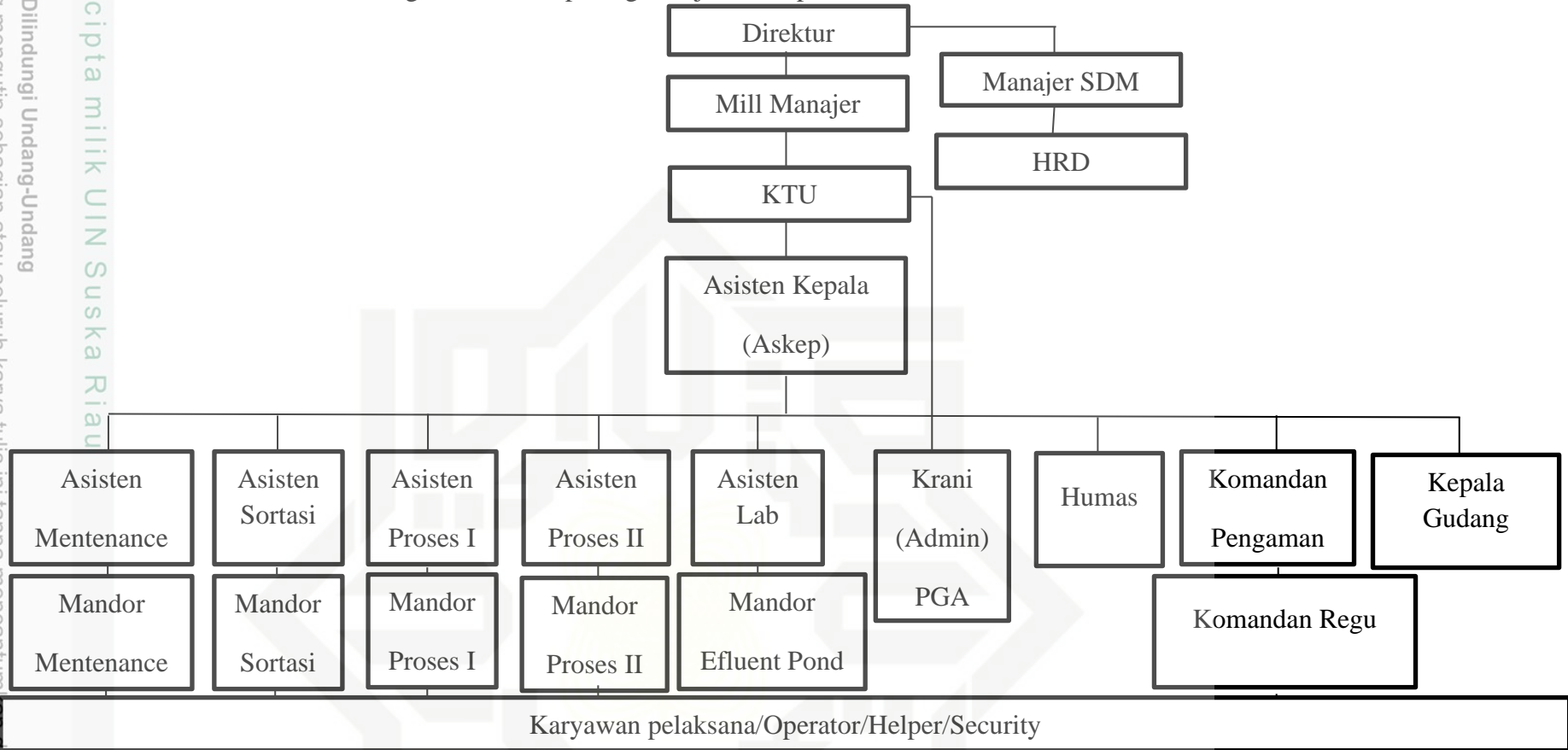
Gambar 4. 1 : Logo PT. Cipta Agro Sejati



Setiap menjalankan proses yang baik maka akan mendapatkan hasil yang baik pula, PT. Cipta Agro Sejati juga memiliki keyakinan, optimisme serta profesionalisme dalam menjalankan bisnis yang selalu mengedepankan mutu dalam setiap produksinya.

4.4 Stuktur Organisasi

Berikut ini adalah Struktur Organisasi PT.Cipta Agro Sejati Kabupaten Rokan Hilir.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Cipta Agro Sejati



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.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada didalam perusahaan adalah aebagai berikut:

1. Direktur.

Tugas seseorang yang menjabat sebagai direktur perusahaan memiliki variasi yang berbeda pada setiap perusahaan. Namun secara umum tugas seorang direktur adalah mengelola bisnis perusahaan dan menyusun bisnis untuk kemajuan perusahaan, melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau dipertahankan.

2. Manajer SDM.

Tugas dari seorang Manajer SDM adalah untuk merancang dan menyelenggarakan program pelatihan dan juga pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan karyawan.

3. Human Resource Development (HRD).

HRD bertanggung jawab untuk mengawasi semua aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, termasuk perekrutan, pengelolaan, penyewaan, program pelatihan, kompensasi dan pengembangan, serta memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

4. Mill manajer

Adapun tugas mill manajer yaitu, mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung secara efektif dan efisien. Tanggung jawab utama pada mill manajer

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.

adalah merencanakan seluruh kegiatan di mill untuk mencapai target yang sudah dibuat.

5. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugasnya melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh manajer. KTU bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan pabrik terdiri dari Neraca, tata buku, cost analysis, cost center, perkiraan transitoris, compte capital.

6. Proses I dan Proses II

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengejar target kerja agar mencapai sesuai target dari perusahaan.

7. Asisten laboratorium

Tugas dan tanggung jawab asisten laboratorium yaitu, menjamin dan menyetujui proses pengelolaan, menyetujui wewenang dan tanggung jawab personil yang dibawahinya sesuai dengan bagian organisasi perusahaan.

8. Asisten sortasi

Tugas dan tanggung jawab asisten sortasi yaitu, bertugas mengkoordinir penyortasian buah kelapa sawit yang masuk kedalam proses produksi, yaitu pemilihan buah kelapa sawit yang unggul dan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

9. Asisten Mentenance (MTC)

Tugas dan tanggung jawab asisten mentenance adalah mengontrol mandor dan karyawan mentenance dalam menjalankan tugas, tanggung jawab

utama mempersiapkan dan menghitung serta meminta kebutuhan suku cadang yang dibutuhkan untuk memastikan semua suku cadang tersedia pada saat dilakukan perbaikan.

10. Danton Security.

Tugasnya ialah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan anggotanya dan kegiatan pelaksanaan pengamanan secara umum. Tanggung jawabnya adalah memastikan pengelolaan, penyelenggaraan dan pengorganisasian kegiatan operasional berjalan sesuai dengan peraturan dan mempertanggung jawabkan tugasnya secara langsung kepada area manajer, serta secara tidak langsung kepada operasional manajer.

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.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Pada pengelolaan karyawan, perusahaan sudah melakukan perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengendalian terhadap karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih terarah dalam menjalankan kegiatan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Peranan HRD pada karyawan PT. Cipta Agro Sejati sangatlah penting, karena merupakan penghubung bagi karyawan yakni mengatur, menilai, memberi pelatihan dan mengembangkan karyawan. HRD juga berperan penting dalam mempengaruhi karyawan agar mampu menjalin kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Tanpa adanya seorang HRD maka perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Seorang HRD memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Beberapa hal yang dilakukan diantaranya proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia serta pengembangan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.
2. Indikator pengembangan untuk karyawan PT. Cipta Agro Sejati termasuk kriteria yang masuk dalam peningkatan kinerja karyawan. Artinya motivasi, kepribadian dan juga keterampilan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan dari HRD sangatlah berpengaruh terhadap



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.

peningkatan kinerja karyawan. Dukungan lebih membuat karyawan akan menjadi lebih nyaman dalam bekerja dan karyawan akan lebih bertanggung jawab sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Pada proses pengelolaan dan pengembangan karyawan perusahaan memberikan program pelatihan dengan cara memberikan seminar atau workshop yang efektif untuk perusahaan, namun nyatanya tidak efisien bagi para karyawan dikarenakan masih ada karyawan yang menganggap remeh tentang program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Mereka hanya beranggapan bahwasanya hal tersebut hanya membuang-buang waktu mereka. Dalam pengembangan karir ternyata masih ada karyawan yang mempunyai kepribadian yang mudah menyerah, marah saat ditegur, tidak mau belajar, serta kurangnya kepercayaan diri oleh masing-masing individu.

3. Langkah-langkah yang dilakukan HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cipta Agro Sejati yakni mencari kemudian menyeleksi, dan memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawan tersebut agar terlatih dengan hal-hal baru, sehingga mampu menciptakan inovasi baru yang dapat meningkatkan daya saing karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat direkomendasikan dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan.

1. HRD perlu merancang program pelatihan yang lebih spesifik dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Pelatihan tidak hanya harus meningkatkan

keterampilan teknis, tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja individu dan tim.

2. HRD harus mendorong karyawan menciptakan inovasi-inovasi baru, dan terus memberikan kesempatan pada karyawan yang dianggap layak atau berprestasi untuk terus diberikan pelatihan untuk meningkatkan keunggulan pada setiap karyawan sehingga dapat bersaing dengan PT lain. Karyawan yang menganggap remeh tentang program pelatihan dan pengembangan karir karyawan sebaiknya harus memiliki motivasi dalam dirinya agar hal tersebut tidak mengganggunya dalam bekerja. Dan harus selalu berfikiran positif bahwasanya pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan itu untuk menumbuhkan rasa ingin maju bagi karyawan.

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. 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.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim

- Abd. Rohman, M. A. (2013). *Dasar dasar manajemen*. [https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)
- Aida Irmawati. (2015). Peran Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Pt. Yanasurya Bhaktipersada. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 18(2), 123–129. <https://doi.org/10.30649/aamama.v18i2.39>
- Ardiansyah Putra and Sri Wahyuni (2022) Agung, Agung. 2017. “Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.” *Al-Tarbawi Al-Haditsah : Jurnal Pendidikan Islam* 2(1): 43–53.
- Anugrahadi, Yoga Dwi, and Ari Prasetyo. 2019. “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 5(8): 680.
- Ardiansyah Putra, and Sri Wahyuni. 2022. “Pengaruh Sistem Human Resource Development (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Stabat.” *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 1(2): 159–64.
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, F. L. (2019). Manajemen Dan Eksekutif Burhanudin. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 2019..
- David (2010) *Human Resource and Personnel Management*, Michigan: McGraw-Hill.
- Febriyanty, D. (2017). Modul 5 Rekrutmen dan Seleksi SDM. *Universitas Esa Unggul*.
- Haluty, Djaelany. 2014. “Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas.” *Jurnal Irfani: Vol.10, No. 1*, hal 63–74.
- Haratua, Chandra Sagul, Diandra Rafida Thilal, and Wulan Dwi Cahyani. 2023. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar).” *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran* 2(2): 74–82.
- Hartog, F. 1967. “Sumber Daya Organisasi.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 5–24.
- Hamka, A. A., Soumena, M. Y., & Hamid, A. (2022). Peran human resources develoment (HRD) dalam meningkatkan competitiv advantage karyawan



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.

- BTN Syariah KCPS Parepare. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 25–49. <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/banco/article/view/2653>
- Herwantono, Herwantono, and Eulis Henda Nugraha. 2022. “Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Pelindo Marine Service.” *Jurnal Investasi* 8(1): 70–79.
- Indriyan, E. I. C. dan R. (2013). Studi Deskriptif Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Penyewaan Alat Berat Pt. Indo Crane Pratama Di Balikpapan. *Agora*, 1(3).
- Irham Fahmi. (n.d.). *MANAJEMEN TEORI, KASUS, dan SOLUSI*.
- Khurotin, N. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. In *Zahir Publishing*.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Dayar Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Impres Angkasa Baik. *Jurnal Officer*, 3. (1), 44.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjuntak, A. (2013). Pengelolaan SDM Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Pengelolaan SDM Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*, 1(2), 1–12. [Diposting pada 13 Mei 2020]
- Maghfiroh, Anisatul. 2021. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7(1): 403.
- Maiti, & Bidinger. (1981). Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- M. Anang Firmansyah, Budi W. Mahardhika, (2018). *Pengantar Manajemen*.
- Nurtjahjawilasa, Nurtjahjawilasa, Hariadi Kartodihardjo, Dodik. Ridho Nurrochmat, and Agus Justianto. 2015. “Analisa Pemangku Kepentingan Kebijakan Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kehutanan.” *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan* 12(3): 235–48.
- PRIYONO. (n.d.). *pengantar manajemen* (Teddy Chandra (ed.)).
- Sofia, Y., & Handayani, K. (2022). *Peran Divisi Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Intergastra Nusantara*. 6, 1–23.
- Syamsurizal, SE, M. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komalasarri, S. (2020). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Niagawan*, 12(2), 57–64.



- Widiartini, Ni Putu, and Ni Putu Isha Aprinica. 2023. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi." *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis* 2(4): 1082–86.
- Yuniarsih, Niar et al. 2022. "Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan." *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 2(2).
- Yusriadi. 2021. "Peranan Departement Human Resource Development (Hrd) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di Saat Pandemic Covid-19 Dan Era New Normal Pada Organisasi Perusahaan." *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* 12(4): 426–35. <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/358/347>.

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.

LAMPIRAN



- 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.