

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan (*Empowerment*) berasal dari kata “*power*” yang artinya “*control, authority, dominion*”. Awalan “*emp*” artinya “*on put on to*” atau “*to cover with*” jelasnya “*more power*”. Pemberdayaan (*Empowerment*) merupakan alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui dan meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi yang bergerak dalam kegiatan pemerintahan maupun organisasi yang bergerak dalam kegiatan dunia usaha atau swasta.¹² Pemberdayaan merupakan upaya untuk membangun daya (masyarakat) dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran atas potensi yang dimilikinya serta berusaha untuk mengembangkannya.¹³ Pemberdayaan adalah konsep yang menggambarkan tentang bagaimana sebuah organisasi mampu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya, pemberdayaan merupakan penciptaan dan pendidikan, sehingga semua orang dalam suatu lembaga atau organisasi memiliki kemampuan dan kesempatan berkinerja bermutu, berkreasi dan berinovasi.

¹²Modul Diklatpim Tingkat III, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara- Republik Indonesia, 2008) hal, 8.

¹³Mubyartanto, *Membangun Sistem Ekonomi*, (Yogyakarta: BPFE, 2000) hal. 263.

Pemberdayaan menurut Edi Suharto dalam bukunya
Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat:

kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan, antara lain dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki (*freedom*). Bukan saja berarti bebas mengemukakan pendapat melainkan bebas dari kelaparan. Sedangkan pengertian Sumber Daya manusia menurut H. Hadari Nawawi, dalam bukunya Perencanaan Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia dibagi dua yaitu Sumber Daya manusia secara makro dan Sumber Daya Manusia secara mikro adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja)
2. Sumber Daya Manusia secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dll.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*Empowering of Human Resources atau Empowering Resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci dan strategis, karena dimana sumber daya manusia harus mampu berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan Organisasi. Bila manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, maka

dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis.

2. Tahap- Tahap Pemberdayaan

Terdapat tahapan dalam pemberdayaan menurut Sumodingningrat pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target masyarakat mampu untuk mandiri dan kemudian dilepas untuk mandiri, meski dari jauh dijaga agar tidak jatuh lagi. Dilihat dari pendapat tersebut berarti pemberdayaan melalui suatu proses belajar, hingga mencapai posisi mandiri. Meskipun demikian dalam rangka menjaga kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi, dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi.¹⁴

Seperti dijelaskan di atas bahwa proses belajar dalam rangka pemberdayaan akan berlangsung secara bertahap. Tahap-tahap yang harus dilalui adalah meliputi:

- a) Tahap penyadaran dan pembentukan perilaku menuju perilaku sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan peningkatan kapasitas diri.
- b) Tahap transformasi atau perubahan kemampuan berupa wawasan pengetahuan, kecakapan keterampilan agar terbuka wawasan dan

¹⁴Sulistiyani, Ambar Teguh, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Medika, 2004), hal 78

memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran di dalam pembangunan.

- c) Tahap peningkatan intelektual, kecakapan keterampilan sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mehantarkan pada kemandirian.¹⁵

Sehingga tahap- tahap pemberdayaan tersebut sangatlah penting dilakukan. Tahap penyadaran ini diharapkan individu akan memiliki kesadaran akan potensi yang ada pada diri individu yang harus diberdayakan. Kedua pada tahap transformasi atau perubahan kemampuan individu setelah diberdayakan, dan tahap peningkatan kemampuan ini diharapkan individu atau masyarakat menjadi lebih kreatif dan inovatif.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum, sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa di kelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human recouses*) dan Sumber Daya Non-manusia (*non-human resouces*). Yang termasuk dalam

¹⁵Sulistiyani, Ambar Teguh, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Medika, 2004), hal 82-83.

kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan- bahan (material) dan lain-lain.¹⁶

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:

Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.¹⁷

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

Dari pengertian Sumber Daya Manusia ini dapat memberikan suatu pemahaman bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai Sumber Daya Manusia, karena manusia yang tidak mempunyai, "Daya" maka itu tidak layak disebut sebagai Sumber Daya Manusia, pendapat ini diperkuat pada

¹⁶Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003) hal. 1-2.

¹⁷Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 6

konteks tataran ilmiah menurut Nawawi, Kepemimpinan dalam Organisasi, ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia :

1. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (riil) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁸

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Moses N. Kiggundu yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka terciptanya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif”.¹⁹

Sedangkan pendapat Moh. Agus Tulus dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa:

¹⁸M.A.Folagoba, “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Organisasi”, 2009, diakses dari <https://folagoba.wordpress.com>, pada tanggal 01 Juni 2020

¹⁹Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, , 2003), hal. 11.

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat”.²⁰

Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*).²¹

c. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.²²

²⁰Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta; Gramedia Pustaka Utama, 1994), hal. 3.

²¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2003), hal. 4.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.VI, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 4.

Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa terdapat paling sedikit enam manfaat yang dapat dipetik melalui suatu perencanaan sumber daya manusia secara mantap.

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan
3. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas.
4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
5. Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar sebagai penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.²³

Perencanaan sumber daya manusia memiliki hubungan vital dan terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia.

²³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet. VII, (Jakarta; Bumi Asara, 1997), hal. 44-48

Perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai suatu proses manajemen, bukan hanya sebagai fungsi personalia. Pada dasarnya perencanaan merupakan proses menganalisis kebutuhan sumber daya manusia ditengah kondisi yang terus berubah. Karena organisasi atau perusahaan harus bersifat terbuka dan adaptif terhadap kondisi yang senantiasa berubah, maka perencanaan sumberdaya manusia merupakan kegiatan dan kebutuhan yang berkesinambungan.²⁴

Dalam merencanakan sumber daya manusia perlu didasarkan pada prinsip-prinsip tertentu. Sesuai dengan pendapat Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, prinsip-prinsip tersebut diantaranya adalah:

1. Prinsip pengintegrasian perencanaan Sumber Daya Manusia dengan strategi divisi lainnya yang sesuai.
2. Manajemen senior harus memeberikan kepemimpinan yang menekankan pentingnya pengembangan perusahaan dengan melibatkan seluruh divisi dalam perusahaan.
3. Dalam perusahaan yang lebih besar, unit pusat perencanaan Sumber Daya Manusia, yang bertanggung jawab kepada manajemen senior dapat didirikan.
4. Jangka waktu perencanaan perlu didevinisikan.

²⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; Pustaka Setia, 2010), hal. 61.

5. Ruang lingkup dan rincian tentang perencanaan Sumber Daya Manusia harus ditentukan.
6. Perencanaan Sumber Daya Manusia harus didasarkan atas informasi yang paling komperhensif dan akurat.²⁵

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fatah Syukur menjelaskan bahwasanya deskripsi masing-masing fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi; perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja Kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian.²⁶ Bila melihat pendapat Malayu S.P Hasibun menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat di bagi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen meliputi; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sedangkan fungsi operasioal meliputi; Pengadaan, pengembangan, Kompensasi (Pemberian balas jasa), pengintregrasian (kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan), Pemeliharaan (kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik,

²⁵ Suwanto. Donni Juni Priansah, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung; Alfabeta, 2011), hal. 46.

²⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang; Pustaka Rizki Putra, 2012), hal. 10.

mental, dan loyalitas karyawan), kedisiplinan dan pemberhentian (putusnya seorang dari suatu perusahaan).²⁷

Pendapat lain bahwa lima area fungsional dikaitkan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif:²⁸, pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta hubungan karyawan dan buruh Fungsi tersebut diterangkan sebagai berikut.

1. Penyediaan staf, (*Staffing*)

Merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan tepat dengan keahliannya. Pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia, (*human resource evelopment/HDR*).

Merupakan fungsi utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktifitas- aktifitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

a. Kompensasi. Pemberian kompensasi yang setara sesuai dengan kerjanya, baik dari sisi manupun.

²⁷ Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, (Jakarta; Bumi Aksara, 2013), hal .21.

²⁸ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, (Erlangga, 2008), hal. 8.

b. Keselamatan dan kesehatan. Adanya pemberian fasilitas kesehatan dan keselamatan karyawan ketika bekerja.

c. Hubungan karyawan dan buruh. Hubungan yang saling berkesinambungan dari komunikasi aktif di antara karyawan dan buruh.

Menurut Henry Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusi, terdapat 4 (empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial sumber daya manusia bertujuan agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan maupun tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatifnya tuntutan itu terhadap organisasi.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai tujuan melalui aktivitasnya dalam organisasi.²⁹

Sedangkan Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan berpendapat lain tentang fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian)

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada manajemen sumber daya manusia berfungsi membantu perusahaan untuk merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan adalah dasar dari seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian berfungsi membantu perusahaan untuk menetapkan pembagian dan hubungan kerja antar karyawan. Hal ini sangat penting untuk meminimalisir adanya tumpang tindih dalam kewajiban pekerja.

²⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN, 2004), hal. 10.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan biasanya dilakukan seorang pimpinan kepada para karyawannya supaya dapat secara bekerja sama secara efektif untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas mereka.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan yang dilakukan supaya karyawan tetap menaati peraturan perusahaan saat bekerja. Jika terjadi penyimpangan, maka harus ada tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut.

- b. Fungsi Operasional (Pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja).³⁰

e. Model Manajemen Sumber Daya Manusia.

Untuk menyusun berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia ada enam model yang mana model tersebut haruslah berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi, serta tuntutanannya, model- model tersebut diantaranya adalah;

1. Model Klerikal

Memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan, serta melaksanakan tugas rutin. Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan,

³⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*, Edisi kedua, (Jakarta; Rajagrafindo Persada, 2010), hal. 13.

memenuhi berbagai peraturan, dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

2. Model Hukum

Model ini, mengenai operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian dibidang hukum.

3. Model Finansial

Aspek finansial manajemen sumber daya manusia meliputi biaya kompensasi tindak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiunan, asuransi jiwa, liburan, dan sebagainya.

4. Model Manajerial

Model manajerial memiliki dua versi, yaitu memahami kerangka satuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas dan melaksanakan beberapa fungsi sumberdaya manusia. Maka beberapa departemen sumber daya manusia dapat menunjukkan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

5. Model Humanistik

Ide sentral alam model ini adalah departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai serta potensi sumber daya manusia di dalam organisasi.

6. Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia.³¹

B. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia, (*human resource development/HRD*). Merupakan fungsi utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktifitas-aktifitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.³² Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan- tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan- perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan- tantangan tersebut merupakan faktor penentu

³¹ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jogjakarta; Laksana, 2014), hal. 22-24.

³² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung; CV Mandar Maju, 2008), hal. 167.

keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.³³

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi.³⁴ Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan/pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksepsi posisi yang dijalani selama karirnya.

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan/ pegawai untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

³³T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty, 2008), hal. 117

³⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hal. 273

Bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia dikelompokkan atas pengembangan secara formal, dan informal.³⁵

a. Pengembangan secara formal.

Pengembangan secara formal yaitu karyawan/ pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga- lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di organisasi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan/ pegawai.

b. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan/ pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan/ pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan/aparatur semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan

³⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 72

keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Jons dalam buku Solita Sarwono, “Sosiologi Kesehatan; Beberapa Konsep Serta Aplikasinya” antara lain :³⁶

1. Melalui pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
2. Pendidikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
3. Pembinaan. Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai *sub system* organisasi melalui program- program perencanaan dan penilaian, seperti *man power planning, performance appraisals, job analytic, job classification* dan lain-lain.
4. Rekrutmen. Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
5. Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai

³⁶ Solita Sarwono, *Sosiologi Kesehatan; Beberapa Konsep Serta Aplikasinya*, (Yogyakarta; Gajah Mada University Press,1993)

jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkandengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan untuk golongan nmanajer, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non manajer. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (*training*) maupun pengembangan (*development*) keduanya menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relations*.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapaidengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki kiefektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program- program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas- tugasnya.

Banyak tokoh yang memberikan definisi terkait pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, operasional, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan.³⁷ Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses bagi perkembangan dan memperlancar keahlian manusia melalui pengembangan dan pelatihan personel organisasi dan pengembangan tersebut ditujukan atas dasar peningkatan performa organisasi.

HRD Menurut McLean adalah aktifitas dan proses apapun, termasuk secara inisial melalui tujuan jangka panjang, memiliki potensi untuk dikembangkan lagi. Ini berdasarkan pengetahuan, keahlian, produktifitas, dan kepuasan. Chalofsky dan Lincoln menyatakan bahwa disiplin ilmu tentang HRD merupakan studi pada bagaimana individu dan grup dalam organisasi mengalami perubahan melalui pembelajaran.³⁸

2. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebagaimana dari definisi yang telah disajikan di atas bahwa pengembangan itu dilakukan atas dasar peningkatan kualitas. Oleh karenanya, diperlukan proses dalam perjalanan pengembangan itu sendiri. Dalam buku Fondasi Pengembangan

³⁷I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 91.

³⁸Ricard M Steers, *Efektifitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2011), hal. 4-5.

sumber Daya Manusia, Richard menyatakan terdapat lima fase proses pengembangan sumber daya manusia yakni a) Analisis, b) Usulan, c) Pembentukan, d) implementasi, dan f) Penilaian. Berdasarkan proses di atas, menunjukkan demikian sebagai tahap utama dari proses pengembangan sumber daya manusia dan setiap fase memiliki hubungan yang penting dan krusial bagi tercapainya hasil yang sesuai dengan harapan. Salah satu permasalahan yang besar bagi proses ini ialah menghargai semua fase. Selebihnya komitmen organisasi terhadap HRD bergantung pada performa positif atas hasil yang dilaporkan pada fase evaluasi.³⁹

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara rinci tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Produktifitas kerja: dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan, meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi: pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan, baku dan mengurangi arusnya masing-masing pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin berikut.

³⁹Ibid, hal. 23.

- c. Kerusakan pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan: pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan: pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan. Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
- f. Moral: Dengan pengembangan maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
- g. Karier: Dengan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, kerana keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- h. Konseptual: Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena

technical skill, humas skill, dan managerial skillnya telah lebih baik.

- i. Kepemimpinan: Dengan pengembangan, pemimpin yang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- j. Balas jasa: Dengan pengembangan maka lebih jasa (gaji, upah, *insentif* dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- k. Konsumen: Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁴⁰

4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia ini dititik beratkan pada metode latihan yang meliputi:

- a. Metode latihan bagi karyawan non-manajerial yaitu *on the job* (magang) dan *off the job method*.
- b. Metode latihan bagi karyawan manajerial yaitu ada dua : *On the job method* dan *off the job method*.

On the job method meliputi: Belajar dari pengalaman, *Coaching*, Magang, *Position rotation*, Proyek khusus, Penugasan dalam bentuk panitia dan Bacaan selektif.

⁴⁰ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 92

Off the job method meliputi: Kursus- kursus, *Role playing*, Simulasi, Latihan kerja. Latihan, Pertemuan Kursus dan *Multiple management*.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori guna mengkaji penelitian yang dilakukan dan juga guna memperkaya referensi dalam pengkaji penelitian.

Penelitian yang dilakukan Tiarawati,⁴¹ yang memiliki tujuan untuk menganalisis peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam memberdayakan usaha kripik pisang di Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten dalam perspektif etika bisnis Islam dan juga menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam upaya memberdayakan usaha kripik pisang di Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya Dinas Koperasi dan UMKM dalam pemberdayaan usaha kripik pisang perspektif etika bisnis Islam, dengan menetapkan standarisasi yang harus dipenuhi yaitu; Produk bebas dari bahan pengawet jika dikaji

⁴¹Elsye Tiarawati, *Peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Pemberdayaan Usaha Kripik Pisang Di Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung (Kajian Etika Bisnis Islam, (Skripsi: IAIN Tulungagung 2017)*

dengan perspektif etika bisnis Islam sudah sesuai dengan kaidah bisnis Islam dengan menerapkan sifat jujur dalam berbisnis, Produk dilarang mengandung barang haram sebagaimana Islam melarang umatnya memakan makanan yang haram, Produk harus bersih dalam proses produksi sebagaimana Islam mengatur umatnya memakan yang halal juga baik, mencantumkan masa kadaluwarsa sebagaimana Islam melarang jual beli dalam kondisi bahaya/mudarat. Dari ke empat standarisasi tersebut usaha kripik pisang milik Bapak Supriono telah memenuhi standarisasi, namun ada satu yang belum dipenuhi yaitu sertifikasi halal. Selanjutnya dalam melakukan pemberdayaan ditemukan beberapa faktor pendukung yaitu adanya pusat layanan usaha terpadu, galeri sebagai wadah pemasaran produk, agenda bazar dan antusias usaha binaan mengikuti pelatihan serta beberapa hambatan yaitu terbatasnya anggaran dana untuk melakukan pelatihan, terbatasnya modal pengembangan usaha dan terbatasnya teknologi. Persamaan dengan penelitian Elsy adalah sama- sama menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedang perbedaannya adalah penelitian Elsy menggunakan analisa sesuai dengan Prespektif etika bisnis islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia,⁴² yang memiliki tujuan melihat upaya Koperasi Wanita Puspita Kencana Kediri melakukan pemberdayaan terhadap perempuan pekerja dan sebab perempuan

⁴²Dewi Amalia, *Peran Koperasi Wanita Dalam Pemberdayaan Perempuan Pekerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm)(Studi Kualitatif Deskriptif Terhadap Perempuan Pekerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Anggota Koperasi Wanita Puspita Kencana Kelurahan Burengan Kota Kediri)*, (Skripsi Universitas Brawijaya Malang, 2014)

memilih bergabung dengan Koperasi Wanita Puspita Kencana. Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan sifat penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan yang diberikan oleh perempuan pekerja UMKM kepada Koperasi Wanita Puspita Kencana Kelurahan Burengan mendorong pemerintah mengupayakan pemberdayaan perempuan pekerja UMKM, Koperasi Wanita Puspita Kencana Kelurahan Burengan sebagai koperasi yang dikelola langsung oleh pemerintah dari Dinas Koperasi dan UMKM melakukan pembinaan dan pengawasan bagi anggota koperasi tersebut supaya sumber daya berupa dana modal yang diberikan bisa terealisasi untuk berwirausaha. Hubungan relasi yang muncul antar anggota Koperasi dapat memperluas jaringan mereka untuk mengembangkan usahanya. Alasan perempuan pekerja memilih bergabung menjadi anggota Koperasi Wanita Puspita Kencana Kelurahan Burengan adalah karena koperasi Wanita Puspita Kencana Kelurahan Burengan dipercaya memiliki sumber daya yang dapat mereka manfaatkan untuk pengembangan usaha dan bila dibandingkan dengan meminjam dana melalui bank, melalui koperasi ini lebih mudah, selain tidak ada syarat untuk menjadi anggota koperasi, meminjam dana di Koperasi Wanita Puspita Kencana tidak menggunakan jaminan dan bunga ringan. Selain itu juga mendapat pembinaan langsung dari pemerintah Kota Kediri, sehingga bagi mereka yang baru memulai berwirausaha bisa mendapatkan banyak

pengetahuan tentang perkoperasian dan kewirausahaan. Persamaan dengan penelitian ini adalah, sama- sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam penelitian. Perbedaannya adalah penelitian ini membahas kendala yang dihadapi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam pemberdayaan dan pengembangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Devanty dkk,⁴³ tujuan penelitian adalah untuk menganalisis peran koperasi wanita dalam upaya pemberdayaan perempuan, menganalisis tingkat kesejahteraan anggota koperasi wanita, menganalisis potensi koperasi wanita kedepannya. Penelitian ini menggunakan kualitatif bersifat deskriptif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa peran koperasi wanita dalam upaya pemberdayaan perempuan terutama untuk koperasi mandiri sudah berjalan dengan baik namun untuk koperasi yang berada di kantor desa masih perlu ditingkatkan lagi. Taraf hidup anggota koperasi wanita tergolong sejahtera. Potensi koperasi wanita kedepannya mempunyai peluang yang cukup besar dibandingkan ancaman yang akan timbul. Dari hasil yang diperoleh, diharapkan arah kebijakan yang tepat untuk dilaksanakan adalah dengan meningkatkan kegiatan simpan pinjam serta memberikan pelatihan maupun pembinaan kepada anggota secara rutin sehingga akan menambah kemampuan yang dimiliki sekaligus untuk memperluas peran serta

⁴³ Cyntia Putri Devanty dan Ida Ayu Nyoman Saskara, *Peran Koperasi Wanita dalam Upaya Pemberdayaan Perempuan pada Koperasi Wanita di Kecamatan Blahbatuh Kabupaten Gianyar* (E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana Vol. 6, No. 4 , April 2017 ISSN: 2303-0178)

memanfaatkan berbagai peluang. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama- sama menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian devanty tidak membahas kendala dalam pemberdayaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Hatneny,⁴⁴ yang bertujuan mendeskripsikan gambaran Implementasi Program Pemerintah terkait Koperasi wanitadi Kota Malang, mendeskripsikan penerimaan koperasi wanita terkait program pemerintah tentang koperasi wanita, dan mengidentifikasi hasil-hasil implementasi program pemerintah tentang koperasiwanita terhadap pemberdayaan kaum perempuan. Dalam penelitian ini metode yang ditempuh adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koperasi wanita mempunyai karakteristik khas yang berbeda dengan koperasi pada umumnya sehingga membutuhkan pendekatan strategi pengembangan yang berbeda pula. Halini tak bisa terlepas dari karakteristik anggotanya di dominasi ibu rumah tangga menyebabkan keunggulan tersendiri dibandingkan koperasi lain. Namun dari sisi intensitas pertemuan yang sangat kurang menjadi faktor penting menyebabkan lambatnya perkembangan kopwan. Kebijakan Pemerintah Jawa Timur cukup besar terhadap tumbuh kembangnya Kopwan. Disamping itu ada program-program pemberdayaan di

⁴⁴Aleria Irma Hatneny, *Koperasi Wanita Dan Pemberdayaan Perempuan Dalam Menumbuhkan Ekonomi Kerakyatan Di Kota Malang*, (JU-ke, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang Volume 1, Nomer 2, Desember 2017, Hlm 66-77)

tingkat Daerah melalui Dinas Koperasi dan UKM dan pembinaan melalui Dekopin. Dukungan dari berbagai lembaga membutuhkan peran pengurus kopwan sebagai aktor kunci untuk menggerakkan anggotanya di bidang ekonomi produktif bukan konsumtif. Walaupun lambat namun pasti keberadaan kopwan memberikan manfaat yang cukup besar bagi anggotanya yang notabene para ibu rumah tangga. Pemerataan modal bisa dirasakan dengan adanya bantuan dana hibah di tiap kelurahan. Namun masih ada hal-hal yang perlu dibenahi agar perkembangannya bisa dipercepat dan semakin optimal. Persamaan dengan penelitian diatas adalah sama- sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedang perbedaannya adalah penelitian diatas lebih membahas kendala yang dihadapi koperasi wanita dalam melaksanakan program dari pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari,⁴⁵ yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis upaya dan dampak optimalisasi peran Koperasi Wanita Potre Koneng. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan dalam optimalisasi peran Koperasi Wanita Potre Koneng ini sudah ada upaya melalui pengembangan kapasitas (*capacity building*) meliputi pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, reformasi kelembagaan, partisipasi anggota dan diversifikasi usaha. Dampak optimalisasi peran yaitu jumlah dan aktivitas anggota, pengembangan

⁴⁵Deasy Dwi Ratnasari, Choirul Saleh, Mochamad Rozikin, *Optimalisasi Peran Koperasi Wanita Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota (Studi Pada Koperasi Wanita Potre Koneng Kabupaten Sumenep)*, (Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 3, H. 51-60)

usaha, sisa hasil usaha (SHU) dan lingkungan sekitar. Dalam hal ini masih perlu ditekankan pada pengembangan anggota melalui diklat/studi banding dan lingkungan yaitu usaha toko selain anggota juga untuk umum. Persamaan dengan penelitian ini, sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian di atas lebih membahas peran dari anggota koperasi wanita potret koneng dan penelitian ini membahas tentang peran dari dinas koperasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Primadhita,⁴⁶ yang bertujuan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perkembangan koperasi simpan pinjam perempuan Suara Ibu Peduli, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menunjang dan menghambat koperasi simpan pinjam perempuan Suara Ibu Peduli dan merumuskan strategi pemberdayaan yang tepat untuk pengembangan koperasi simpan pinjam perempuan Suara Ibu Peduli. Metode Penelitian yang digunakan bersifat kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa belum semua anggota koperasi memahami tata cara pelaksanaan koperasi dan sistem tanggung renteng, perlunya solusi jangka panjang untuk membantu anggotanya meningkatkan kesejahteraan keluarga dan terbatasnya dana pinjaman koperasi yang berasal dari modal anggota dan dana Suara Ibu Peduli. Namun penataan dan penguatan kelompok koperasi saat ini sudah

⁴⁶Yuridistya Primadhita, *Penguatan Lembaga Pemberdayaan Ekonomi Perempuan Melalui Koperasi (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Perempuan Suara Ibu Peduli Cilandak, Jakarta Selatan)*, (Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 18 No.2 Agustus 2016)

terbentuk, peningkatan permodalan melalui pengembangan kaderisasi anggota dengan berdasarkan pada pengutamaan kualitas anggota dan pengembangan kegiatan kewirausahaan dan diperlukan tindakan penguatan institusi atau kelompok dan sistem kaderisasi untuk meningkatkan kualitas Koperasi Suara Ibu Peduli. Persamaan dengan penelitian diatas adalah, sama- sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedang perbedaanya ialah penelitian diatas lebih membahas perekonomian hasil dari pemberdayaan yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachaju,⁴⁷ yang bertujua mengetahui efektivitas otonomi daerah dalam membangun pemberdayaan sumber daya manusia pada masyarakat pedesaan. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi pikiran dan perilaku agar orang-orang/individu maudengan ikhlas bekerja untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi. Efektivitas otonomi daerah dalam membangun pemberdayaan sumber daya manusia pada masyarakat pedesaan perlu pemimpin yang memiliki kepemimpinan (*leadership*) yang cerdas, dinamis, inovatif, dan bertanggung-jawab kepada dirinya sendiri maupun kepada masyarakat (orang- orang) yang dibawah kepemimpinannya. Pemimpin yang cerdas adalah pemimpin yang amanah. Dengan demikian, maka efektivitas otonomi daerahdalam membangun

⁴⁷Kantirina Rachaju, *Efektivitas Otonomi Daerah Dalam Membangun Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Masyarakat Pedesaan*, (Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora Vol. 21, No. 1, Maret 2019: 17 – 21ISSN 1411 - 0903 : EISSN: 2443-2660)

pemberdayaan sumber daya manusia pada masyarakat pedesaan, intinya terletak pada diri manusia itu sendiri, identik dengan kunci pendidikan itu terletak pada manusianya. Persamaan dengan penelitian rachaju adalah sama- sama menggunakan meted penelitian dekriptif kualitatif. Perbedaanya adalah pada objek penelitian dan juga pada penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih⁴⁸ yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, dan untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor- faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja. Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan

⁴⁸Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan), (Skripsi UIN Sumatera Utara Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam 2019)

keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi. Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel Matriks IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS nya adalah 2.710504 dan EFAS nya adalah 2.653142. Dengan demikian PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada *Growth Stability Strategy* yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan. Persamaan dengan penelitian di atas adalah sama- sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian ini lebih membahas strategi dalam peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis SWOT.

Dari penelitian terdahulu yang serupa metode penelitian kualitatif dan juga teori tentang Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatas terdapat penelitian yang didukung dalam penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Deasy Dwi Ratnasi, dkk yakni membahas tentang mendeskripsikan dan menganalisis upaya dan dampak optimalisasi peran Koperasi Wanita dan hasilnya melalui upaya pelatihan/diklat, seminar, *workshop* dan sebagainya pada pengurus, pengawas, dan karyawan yang bertujuan untuk menambah wawasan, pengalaman serta meningkatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh pengurus, pengawas, dan karyawan, agar ke depannya nanti kegiatan tersebut bisa bermanfaat untuk kemajuan koperasi. Dengan menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan penelitian ini dapat mengetahui secara mendalam tentang bagaimana Peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam Memberdayakan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusi.

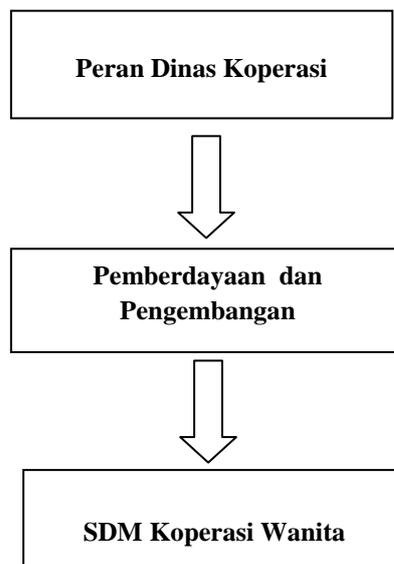
D. Kerangka Berpikir

Dalam menunjang proses penelitian agar tetap terarah pada fokus penelitian maka disusun suatu kerangka berpikir. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggali berbagai informasi yang berkaitan dengan peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam Memberdayakan dan Mengembangkan Sumber

Daya Manusia pada Koperasi Wanita Mekar Kenanga Kenayan Kabupaten Tulungagung.

Adapun yang menjadi gambaran dari kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Pada gambar 2.1 menjelaskan tentang Peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro untuk memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia terhadap koperasi binaannya yakni Koperasi Wanita Mekar Kenanga. Proses pemberdayaan dan pengembangan dilakukan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung nomor 4 tahun 2013 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengebangan Sumber Daya Manusia.

Tahap awal penelitian dilakukan dengan mengumpulkan sumber data sekunder seperti data perkembangan koperasi wanita dan sumber

daya manusia yang ada di Kopwan mekar kenanga Tulungagung dan kontribusi atau aksi nyata yang diberikan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam memberdayakan dan mengembangkan koperasi binaan pada sumber daya manusianya, kemudian dilakukan survei lapangan dilakukan dengan menggunakan metode wawancara mendalam kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis kualitatif menurut Lexy J. Moleong, sehingga diperoleh informasi upaya dalam memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia di koperasi wanita mekar kenanga Kenayan Tulungagung kemudian hasil dari penelitian di analisis. Terakhir, dapat dirumuskan apakah upaya yang dilakukan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia sudah terlaksana dan diterapkan di koperasi wanita mekar kenanga kenayan tulungagung.