

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah salah satu hasil dari kerja yang ada dalam diri seorang pekerja, lalu ada pendapat lain adalah pendapat Vroom yakni hasil kali dari motivasi dengan kemampuan yang dimiliki dan rumusnya sebagai berikut :

Kinerja : f (motivasi x kemampuan)

Berdasarkan rumus diatas, Vroom memperlihatkan bahwa keduanya saling memberikan pengaruh. Apabila seseorang tidak memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai tidak dapat optimal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni faktor individual seperti usaha dan kemampuan yang dimiliki, dan ada juga faktor diluar kendali diri sendiri seperti halnya orang lain dalam mengambil keputusan, sistem yang terdapat dalam lingkungan kerja dan sumberdaya yang ada. Terdapat hal lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, yakni : (1) Diharapkannya imbalan, (2) kemampuan yang dimiliki, (3) dorongan ingin maju (4) pandangan adanya tugas, (5) imbalan luar dan dalam. (6) kepuasan terhadap pekerjaan.

Diperlukan adanya instrumen yang mampu menggambarkan kinerja itu sendiri, yakni dengan diadakannya penilaian kinerja pegawai. Terdapat pendapat lain yang tentang kinerja yakni dengan melihat kualitas , kuantitas kerja, contoh dari pekerjaan yang sudah dipelajari, dan total promosi yang sudah pernah dilewati. Terdapat tambahan faktor-faktor yang sering digunakan dalam penilaian kinerja menurut Husnan, yakni dalam hal kepemimpinan, Kehati-hatian, memiliki pengetahuan yang luas tentang jabatan, kesetiaan dan membutuhkan keandalan. Dalam penilaian kinerja terdapat juga dimensi yang digunakan yakni menurut Prawirosentono Memiliki pengetahuan yang jelas tentang tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang diemban, (2) mampu membuat perencanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat efisien, (3) harus menciptakan pekerjaan yang tepat dan bermutu (4) menciptakan hal baru, (5)

mampu menyimpulkan tugas agar tujuan dapat tercapai, (6) bekerja sama dengan baik, (7) saling berkomunikasi, (8) ketika sedang ada rapat harus hadir dan mengeluarkan pendapat kepada orang lain, karena hal ini memiliki nilai tersendiri.¹

2. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Seorang manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam suksesnya suatu pekerjaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaannya. Sumber Daya Manusia yang baik akan membuat perusahaan lebih bernilai, maka dari itu manusia dituntut oleh rasa kesadaran agar dapat mengoptimalkan kemampuannya agar bisa berhasil dalam mencapai usahanya.²

Dimana dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai kinerja yakni pada surah at-Taubah ayat 105³ :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ إِلَى

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”

Pada mulanya, kinerja merupakan aksi nyata yang dihasilkan dari prestasi kerja seorang karyawan sesuai tugas yang diemban dalam suatu perusahaan. Namun istilah yang lebih luas mengenai kinerja yakni bagaimana proses pekerjaan yang sudah berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan suatu perusahaan yang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, bersifat legal dan tidak melanggar hukum yang ada.⁴

3. Indikator Variabel Kinerja Tenaga Kerja

Pekerjaan yang baik dapat diukur dengan melalui standar pekerjaan yang ada, yakni :

¹ Ellyta Yullyanti, “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol.16 (03) 2009, hlm. 132-133

² Indri Andesty Dyastuti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hlm. 33-34

³ Al-Qur'an, 11 :105

⁴ Jeffry Kurniawan Winatha, “Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Javas Tripta Sejahtera)”, Jurnal Parsimonia, Vol.5 (2),2018. hlm.192

a) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari seberapa cepat pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan yang menjadi ketentuan pekerjaan.

b) Pekerjaan Yang Berkualitas

Para pekerja harus selalu menjaga ketepatan, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja, karena para pekerja selalu dituntut untuk memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

c) Waktu Yang Tepat

Dalam segala hal, waktu merupakan hal yang paling berharga, oleh karena itu pekerjaan harus mampu diselesaikan tepat waktu agar nilai kinerja karyawan bagus dilihat dari kemampuannya bekerja sama dengan para pekerja yang lainnya.⁵

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan memiliki makna yakni memberikan pembelajaran untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan yang terampil untuk kebutuhan pekerjaan yang sesuai bidang masing-masing. Pelatihan mampu memberi manfaat yang sangat banyak, dikarenakan dengan adanya pelatihan maka seseorang akan memiliki pengalaman baru, hasil belajar yang memuaskan, meningkatkan keterampilan peserta dan mampu meningkatkan kemampuan berfikir untuk memecahkan suatu masalah-masalah yang ada. Sedangkan menurut Gomes menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan performansi seorang pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kesimpulannya dari ketiga pendapat diatas yakni dengan adanya pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan , keterampilan dan kemampuan berfikir dalam memecahkan suatu masalah dalam sebuah pekerjaan.

Kerja merupakan suatu hal yang dilakukan untuk meningkatkan kemakmuran hidup manusia, dengan bekerja manusia akan memiliki kehidupan yang lebih baik dan layak melalui usahanya. Didalam al-Qur'an sudah dijelaskan bahwa Islam merupakan agama

⁵ Hevi Prima Yunita, *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung*, (Tulungagung : Skripsi Diterbitkan, 2018), hlm. 47-48

yang mengajarkan kepada umatnya untuk bekerja keras dan berusaha⁶, sesuai firman-Nya pada surah ash Shaffat:

لِمِثْلِ هَذَا فَلْيَعْمَلِ الْعَامِلُونَ

Artinya : “Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja” (Ash-Shaffat : 61).⁷

2. Metode Pelatihan

Terdapat metode-metode pelatihan :

- 1) *Lecture* atau kuliah yakni dengan presentasi atau ceramah yang diajarkan oleh pelatih kepada pendengar. Dalam metode ini terdapat metode tanya jawab dan berdiskusi
 - a. *Vestibule Presentation* merupakan latihan dengan menggunakan tempat khusus yang dirancang sedemikian rupa menyerupai tempat kerja sesungguhnya dan dilengkapi berbagai macam alat
 - b. *Self Study* yakni pelatihan yang meminta peserta untuk belajar sendiri sesuai materi yang sebelumnya sudah disusun.
 - c. *Action Learning* yakni metode belajar dengan menyusun kelompok kecil untuk memecahkan suatu masalah pekerjaan yang dibimbing oleh ahli.

3. Materi Pelatihan

- 1) Materi dasar yakni materi yang pertama kali diketahui oleh peserta pelatihan, yakni mengenai kebijakan, peraturan yang ada, keputusan bersama dan lain-lain. Untuk penyampaiaannya yakni dengan metode sesuai dengan kebutuhan
- 2) Materi inti yakni materi yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan yang diarahkan pada kompetensi yang sudah menjadi tujuan. Untuk penyampaiaannya yakni menggunakan metode yang mampu memunculkan adanya proses eksperimen dan eksplorasi oleh peserta
- 3) Materi penunjang yakni materi yang terdapat inti yang terdapat adanya Rencana Tindak Lanjut (RTL).⁸

⁶ Indri Andesty Dyastuti, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”, (Lampung : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hlm. 12

⁷ Al-Qur’an, 37 :61

⁸ Nabillah Rizkia Mokhtar, Heru susilo, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 50 (6), 2017. Hlm. 21-22

4. Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora (1999:346) terdapat beberapa tujuan pelatihan , yakni :

1. Kinerja akan lebih baik.
2. Keahlian para karyawan akan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Orientasi karyawan pada organisasinya.
4. Kebutuhan pertumbuhan pribadi dapat terpenuhi.⁹

5. Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, istilah pekerjaan dibagi menjadi tiga bagian, yakni *Pertama*, pekerjaan merupakan ibadah dan harus dilakukan setiap umat muslim, Beribadahlah sesuai yang telah diajarkan oleh rosulullah SAW. Sesuai firman Allah yang ditetapkan dalam Q.S Adz-dzariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : “Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”

C. Metode 5R

1. Pengertian Metode 5R

Metode 5R merupakan metode yang berasal dari bahasa Jepang, metode ini terdapat dalam buku Osada (2000) yang berjudul “ Sikap Kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*). Terdapat juga terjemahan dalam bahasa Indonesia sebagai 5R yang artinya : Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Metode ini dirancang untuk tercapainya tujuan yakni hilangnya pemborosan dan menciptakan perilaku positif setiap orang dalam sebuah perusahaan.

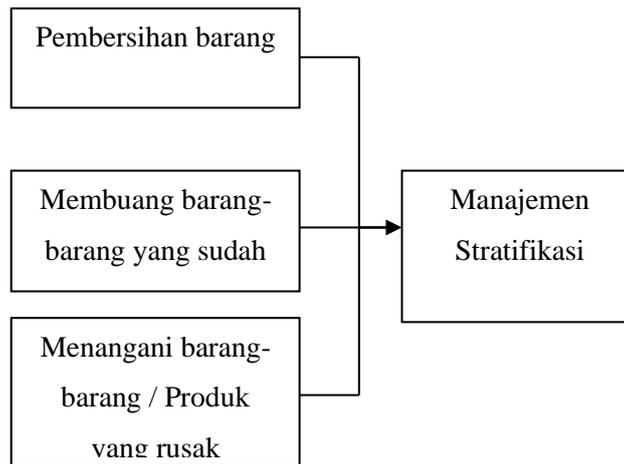
2. Istilah Metode 5R

Terdapat penjelasan dari metode 5R ini yakni sebagai berikut :

⁹ Indri Andesty Dyastuti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung :Skripsi Diterbitkan, 2018) hlm.14-15

- 1) Ringkas : Yakni mengatur dan memilah sesuatu sesuai prinsip yang sudah ditetapkan, sehingga mampu membedakan mana barang yang diperlukan dan tidak.¹⁰

Hal terpenting dari segala sesuatu yang kita kerjakan adalah pemilahan, seperti halnya membuang barang yang tidak penting ditempat kerja.



Gambar 2.1 Proses kegiatan pemilahan

Sumber : Osada (2018)

- 2) Rapi : Mampu meletakkan barang ditempat yang tepat dan benar, sehingga ketika dalam keadaan mendadak dapat memudahkan proses pencarian dan akan terlihat rapi.¹¹

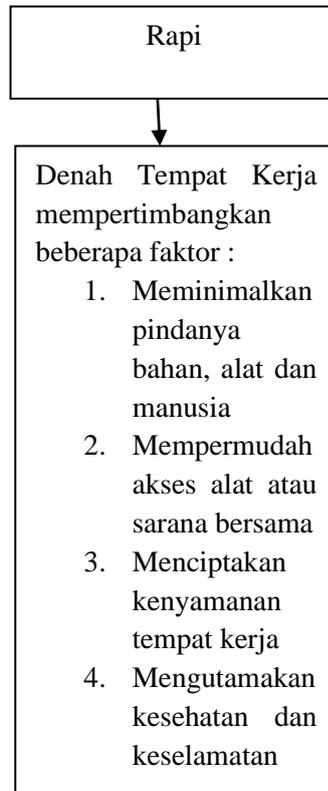
Akan timbul kenyamanan ketika tempat kerja rapi, seperti mental karyawan yang bekerja akan lebih tekun dan produktif.

Hal yang dapat dilakukan dalam mengelompokkan barang ada 2, yaitu :

1. *Uniform*, artinya pada tempat yang sama terdapat barang yang sejenis
2. *Fungsional*, artinya pada tempat yang sama terdapat barang yang berlainan jenis namun memiliki fungsi yang sama.

¹⁰ Andre Tanuwijaya, Bambang Purwanggono, “ Penerapan Metode 5S dan Perancangan Fasilitas Peletakkan Material dan Peralatan Guna Eliminasi Waste Of Motion Dalam Perakitan Generator Set (Studi Kasus PT.Berkat Manunggal Jaya)”, hlm. 3

¹¹ *Ibid.*, 38- 40



Gambar 2.2 Diagram Rapi

Sumber : Jaja (1995)

3) Resik : Yakni mampu menjaga kebersihan barang dari debu dan kotoran atau dari barang-barang yang jarang digunakan. Produktivitas dan keselamatan kerja bisa meningkat dikarenakan tempat kerja yang resik sehingga para pekerja merasa aman dan nyaman.

Menurut Jahja (1995) ada tiga langkah menuju resik, yaitu

1. Tempat kerja yang bersih merupakan sarana utama

Seperti contohnya alat kebersihan diletakkan memadai dan dengan menggunakan tanda batas.

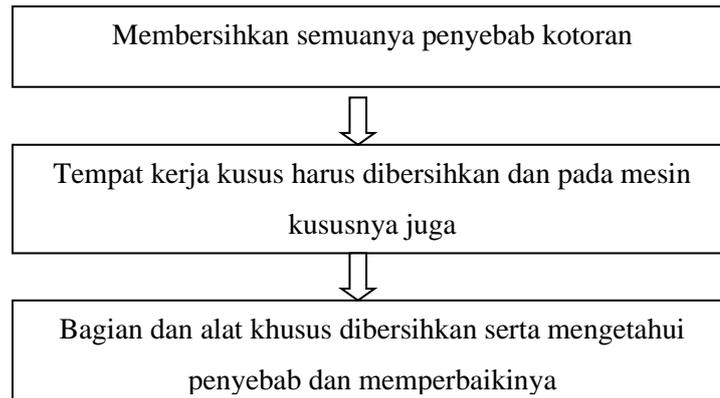
2. Melakukan pembersihan tempat kerja

Sebaiknya semua karyawan digerakkan dan diberikan penyuluhan mengenai tujuan dibersihkannya tempat kerja dan bisa dilakukan secara terus menerus.

3. Melestarikan prinsip resik pada tempat kerja

Untuk melakukan pelestarian prinsip resik ditempat kerja perlu menggunakan upaya sebagai berikut :

- a. Mencegah adanya sumber yang menyebabkan kotoran
- b. Rutin melakukan pemeriksaan
- c. Pimpinan atau atasan yang teladan
- d. Perlu diberlakukannya lomba antar bagian¹²



Gambar 2.3 Rancangan Tiga Langkah Resik¹³

Seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an, bahwa kebersihan merupakan modal awal dari hidup sehat, dimana hidup sehat merupakan nikmat yang tidak ternilai harganya, Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 6 :¹⁴

ما يريد الله ليجعل عليكم من حرج ولكن يريد ليطهركم وليتم نعمته
عليكم لعلكم تشكرون

Artinya : “Allah tidak ingin menjadikan kamu susah tetapi Dia ingin menyucikan kamu dan menyempurnakan nikmatNya kepadamu semoga kamu bersyukur (QS: Al-Maidah:6).

4) Rawat : Mampu menjaga barang-barang agar selalu rapi agar enak dipandang. Terawatnya tempat kerja akan dapat memberikan manfaat bagi

¹² Ibid., 42- 43

¹³ Agustina Eka Endiarni, *Terapan Seiri, Seiton, Seiketsu, Shitsuke Pada PT.Fuji Presisi Tool Indonesia Dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Nomor.5 Tahun 2018* (Semarang : Skripsi Diterbitkan, 2019). Hlm. 41

¹⁴ Al-Qur'an, 6 : 6

pekerja yakni mampu meminimalisir kesalahan dan teledornya pekerjaan. Terdapat lima langkah yang bisa dilakukan untuk menetapkan rawat ditempat kerja yaitu :

a) Menentukan Butir Kendali

Para pekerja hendaknya diajak untuk memikirkan bagaimana manajemen informasi dapat terlaksana ditempat kerjanya.

b) Menetapkan Kondisi yang Tidak Wajar

Penetapan yang dimaksudkan disini yakni perlu dipertimbangkannya kesepakatan semua orang, seperti seragam yang disepakati, karena makna seragam yang disepakati ini mampu meningkatkan komitmen antar pekerja untuk bersaa-sama menjaga kondisi rawat.

c) Adanya Rencana Mekanisme Mengenai Penyimpanan

Perlu diberlakukannya penerapan peragaan fisik, seperti papan peraga, namun apabila tempat kerja menghendaki, dapat pula menerapkan peragaan elektronik, yakni berupa lampu peraga atau sirine.

d) Menerapkan Tindak Lanjut Penyimpanan

Tindak lanjut penyimpanan harus difikirka secara matang, sehingga ketidakwajaran bisa dicari.

e) Melakukan Pemeriksaan secara berkala

Kegiatan memantau tempat kerja akan sia-sia bila para pekerja masih tidak peduli atas keadiran metode kerja. Pemeriksaan berkala akan mampu menjaga segala mekanisme pantau.

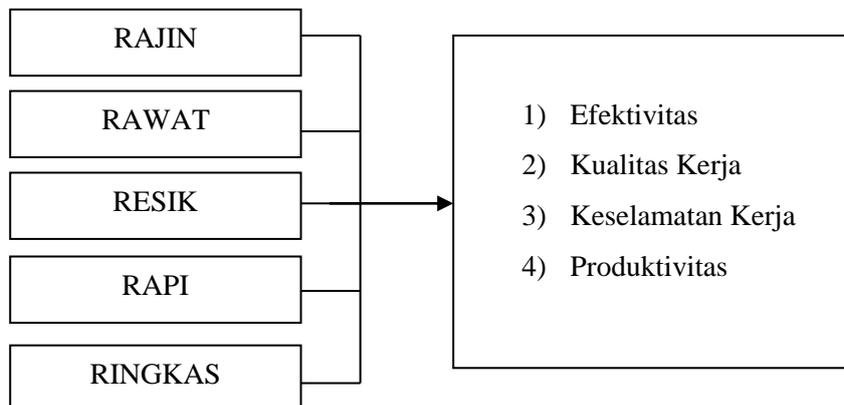
5. Rajin : Agar memiliki kemampuan untuk melakukan pembiasaan dengan cara yang benar. Makna dari rajin ditempat kerja adalah “ Melakukan apa yang ingin dilakukan dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan.”¹⁵

3. Manfaat Penerapan Metode 5R

¹⁵ Agustina Eka Endiarni, *Terapan Seiri, Seiton, Seiketsu, Shitsuke Pada PT.Fuji Presisi Tool Indonesia Dalam Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Nomor.5 Tahun 2018* (Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019). Hlm. 47

Terdapat banyak manfaat dari penerapan budaya kerja 5R pada era modernisasi ini, yakni agar tercapainya manusia yang memiliki disiplin tinggi dan pekerja keras, yang bisa menghargai waktu dan mampu menjaga hal positif lainnya. Sedangkan manfaat penerapan budaya kerja 5R ini secara umum adalah :

- 1) Semangat kerja tim yang lebih meningkat.
- 2) Terciptanya Tempat kerja yang bersih dan rapi.
- 3) Terjamin keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja.
- 4) Teroptimalnya penggunaan ruang kerja.
- 5) Pemeliharaan tempat kerja akan rutin dan mudah.
- 6) Terciptanya standart kerja yang jelas.
- 7) Terkendalinya persediaan agar lebih efektif.
- 8) Biaya operasional dapat dikurangi
- 9) Citra perusahaan akan lebih meningkat.
- 10) Keluhan pelanggan dapat diminimalisir.



Gambar 2.4 Konsep Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin

Sumber : Jahja (1995)¹⁶

Tabel 2.1 Dalam Bahasa Indonesia dan Jepang

Indonesia	Jepang
-----------	--------

¹⁶ Chandra Suwondo, 'Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) di Indonesia', Jurnal Magister Manajemen.Vol.1 (1), 2012. hlm. 39

5R	5S	5P	5K	5S
Ringkas	Sisih	Pemilahan	Ketertiban	<i>Seiri</i>
Rapi	Susun	Penataan	Kerapihan	<i>Seiton</i>
Resik	Sasap	Pembersihan	Kebersihan	<i>Seiso</i>
Rawat	Sosoh	Penjagaan	Kelestarian	<i>Seiketsu</i>
Rajin	Suluh	Penyadaran	Kedisiplinan	<i>Shitsuke</i>

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2015¹⁷

D. Peningkatan Kinerja

1. Sasaran Kinerja

Menurut pendapat Foster mengemukakan bahwa sasaran kinerja yang ditetapkan secara spesifik meruakan kegiatan rutin yang akan menjadi tanggung jawab tenaga kerja. Apabila tenaga kerja mempunyai produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memiliki kemajuan dan prestasi tenaga kerja pun juga akan mengalami peningkatan.¹⁸ Menurut pendapat lain yakni pendapat Moekijat, dinyatakan bahwa Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diusahakan untuk memperbaiki kinerja yang dilakukan tenaga kerja sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat dilaksanakan secara efisien.

2. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja perlu diberlakukannya strategi sebagai berikut:

1) Dorongan Positif

Penggunaan penghargaan positif perlu dilibatkan dalam dorongan positif, yakni seperti mereka memandang cara pandang yang menguntungkan bagi mereka, lalu mendapatkan penghargaan sesuai apa yang dihasilkannya. Terdapat empat tahap yang bisa digunakan sebagai dorongan positif yakni :

- a. Melakukan pengauditan kinerja
- b. Menetapkan standar dan penetapan kinerja
- c. Memberi imbalan kepada tenaga kerja mengenai apa yang dihasilkannya

2) Program Disiplin Positif

Program ini memberikan informasi kepada tenaga kerja bahwa perusahaan akan selalu berkomitmen jikalau para pekerja mampu bekerja dengan baik.

3) Hukuman

¹⁷ Firman Zajulo, *Analisis Implementasi Konsep 5S Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Muliamakmur Elektrikatama, Cikarang)*, (Cikarang : Universitas Presiden, Skripsi 2015). Hlm. 30

¹⁸ Enny Muslikha, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati*, (Semarang : Universitas Negeri Semarang, Skripsi 2011). Hlm. 10

Dengan diberlakukannya adanya hukuman, frekuensi perilaku yang tidak diinginkan bisa diminimalisir, dalam hal ini hukuman meliputi pemotongan upah, skorsing disiplin tanpa gaji, diturunkan jabatan bahkan bisa diberhentikan.¹⁹

E. Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir manusia yang perlu dikembangkan agar dapat memperoleh manfaatnya. Menurut pendapat Gunawan A. Wardhana yang dikutip oleh A.S Munandar dari Harbison mengemukakan bahwa Sumber daya manusia memiliki semua energi, kemampuan, dan wawasan yang bisa digunakan untuk hal-hal yang menghasilkan manfaat.²⁰

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat ahli yakni Edwin B. Flippo menerangkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pengembangan pada diri manusia itu sendiri dengan cara terus belajar dalam suatu pekerjaan, baik dengan belajar untuk meningkatkan ketrampilan maupun belajar untuk terus memperluas pengetahuan umum. Dengan ditingkatkannya pengembangan sumber daya manusia maka semangat tenaga kerja juga akan ditampakkan. Pengembangan sumberdaya manusia dilakukan dengan berbagai alasan, seperti (1) Kurang pahamnya tenaga kerja terhadap fungsi dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Produktivitas dalam sebuah perusahaan akan lebih meningkat, (3) Peraturan yang ada akan lebih sesuai.²¹

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pandangan Islam

Pada pandangan Islam, aspek tauhid merupakan aspek utama yang sudah ditanamkan sejak zaman Rasulullah dan para sahabatnya. Seperti halnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri didasarkan oleh keimanan bahwa semua yang dilakukan selalu dalam pantauan malaikat. Sumberdaya manusia perlu mengembangkan pelatihan agar dapat menjaga semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²²

¹⁹ Sulia Megarani, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta* (Yogyakarta : Universitas Islam Sunan Kalijaga, Skripsi : 2016), hlm. 25-27

²⁰ Ari Hasan Ansori, *Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam* . Jurnal Qathruna Vol.2 (2), 2015, hlm. 28

²¹ Abdul Yusran, *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank BNI Cabang Utama Kendari*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 (3), 2018 hlm. 9-10

²² Dhoni Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern*. Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam Vol. 11(1), 2018, hlm. 32-33

F. UPT BLK Tulungagung

1. Pengertian UPT Balai Latihan Kerja

Balai latihan kerja (BLK) merupakan Unit Pelaksana Teknis yang tugasnya sebagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada bidang penyelenggaraan pelatihan kerja. Terdapat seorang Kepala yang terdapat pada bawah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Balai Latihan Kerja ini memiliki fungsi yakni melaksanakan pelatihan kerja untuk orang yang sedang mencari kerja, programnya yakni dengan memberikan pelatihan selama 30-36 hari selama 240 jam pelatihan yang dilaksanakan baik secara institutional maupun secara keliling atau MTU (Mobil Training Unit).²³

2. Visi dan Misi UPT Balai Latihan Kerja

Terdapat visi yang ditetapkan dengan adanya UPT Balai Latihan Kerja ini, yakni Mewujudkan lembaga pelatihan yang mampu menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompeten tinggi dan mandiri dari segi ekonomi.

Dilihat dari visinya UPT Balai Latihan Kerja juga terdapat misinya, yakni :

1. Melaksanakan program pelatihan yang berbasis kompetensi.
2. Mampu menyediakan sarana dan prasarana pelatihan yang memiliki kualitas tinggi
3. Kualitas sumber daya pelatihan yang meningkat
4. Pelatihan dan jaringan kerja yang semakin berkembang
5. Melaksanakan bimbingan agar dapat mewujudkan tenaga kerja yang mandiri²⁴

G. Penelitian Terdahulu

1. Hasil Penelitian Wahyudi

Penelitian Wahyudi, Penelitian ini difokuskan untuk mempelajari penerapan budaya kerja 5R dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalahnya yaitu bagaimana pengaruhnya bila budaya kerja 5R diterapkan dalam perusahaan secara bersamaan. Penelitian ini merupakan penelitian dalam bentuk survey. Data yang

²³ Pramusiska Gumilar, *Peran Balai Lathan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia (SDM)*, (Semarang :Skripsi Tidak Diterbitkan), hlm. 5

²⁴ Arini, Maesaroh, *Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi*. (Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro). Hlm. 4

diperoleh yaitu data primer (data yang diperoleh dari sampling karyawan perusahaan. Metode pengumpulan datanya yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian bahwa penerapan budaya 5R sangat bagus, dibuktikan dari hubungan variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang positif, jadi semakin tinggi budaya 5R diterapkan dalam sebuah perusahaan akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut.

Kesimpulan : Dalam penerapan metode 5R ini diterapkan pada semua perusahaan terutama perusahaan manufaktur, karena terbukti bisa meningkatkan kinerja karyawan dari hal tersebut diharapkan perusahaan akan mampu bersaing ditengah kondisi persaingan perusahaan (competitive advantage) yang sangat ketat. Persamaan dan perbedaan : sama-sama membahas mengenai penerapan budaya 5R untuk meningkatkan kinerja karyawan.²⁵

2. Hasil Penelitian Rahmat Mubarak

Penelitian Rahmat Mubarak, Penelitian ini difokuskan untuk pelaksanaan 5R di SMK Muhammadiyah Pkem dalam mewujudkan sekolah berbasis industri yang belum terukur. Rumusan masalahnya yakni bagaimana perencanaan pelaksanaan, pelaksanaan dan pengawasan pelaksanaan 5R dalam pengelolaan bengkel praktik program keahlian Teknik Kendaraan Ringan di SMK Muhammadiyah Pakem. Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dan untuk pengumpulan datanya yakni dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian memaparkan bahwa perencanaan metode 5R dalam pengelolaan bengkel praktik program keahlian TKR di SMK Muhammadiyah Pakem sudah memenuhi 5R + 1H. Perencanaan pelaksanaan 5R melibatkan kepala sekolah, ketua jurusan dan teknisi. Perencanaan ini meliputi perencanaan sosialisasi 5R, pembentukan PIC, serta perencanaan kegiatan yang mendukung pelaksanaan 5R.

Kesimpulan : Perencanaan 5R sudah sesuai 5R +1H, Pelaksanaanya sudah terlaksana dengan baik, sebagai buktinya adalah rata-rata dari pelaksanaan 5R alam kategori baik yaitu mencapai 76,6% dan pengawasannya berupa pemeliharaan alat dan bahan praktik serta *control checklist*. Persamaan dan perbedaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan meneliti mengenai penerapan metode 5R, untuk perbedaanya yaitu penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah Pakem, sementara penelitian yang saya lakukan di UPT Balai Latihan Kerja

²⁵ Wahyudi, “ Penerapan Budaya Kerja 5S dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Teknoterap , Vol. 1 No.1 ,Oktober 2017, hlm. 69

Tulungagung, dan Penelitian ini membahas tentang bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan penerapan metode 5R, sementara penelitian saya membahas mengenai implementasi, dampak dan penerapan metode 5R dalam perspektif ekonomi Islam.²⁶

3. Hasil Penelitian Indriati A Gultom dan Abdur Rasyid

Penelitian Indriati A Gultom dan Abdur Rasyid, penelitian ini difokuskan pada banyaknya komplain pada manajemen di perusahaan PT.MPS. Rumusan masalahnya yakni bagaimana penerapan manajemen 5S di PT.MPS guna memenuhi kepuasan pelanggan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif guna mengungkap kondisional manajemen MPS dan metode pengumpulan datanya adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang didapatkan adalah MPS perlu melakukan perbaikan dalam mekanisme manajemen, karena MPS belum mengimplementasikan manajemen 5S untuk menghasilkan kepuasan pelanggan. Dan hal yang menjadi kesulitan adalah bahwasannya para karyawan belum sadar akan tanggung jawab kebersamaan.

Kesimpulan : Untuk menghasilkan tenaga ahli yang berkualitas, manajemen MPS belum menentukan kebijakan mengenai improvisasi dan penetrasi perusahaan, sehingga manajemen MPS perlu mengadakan perbaikan dalam manajemennya. Manajemen 5S sendiri merupakan langkah pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Persamaan dan perbedaan : Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah bahwa sama-sama menerapkan metode 5S guna untuk kepentingan bersama dan untuk terciptanya tujuan yang direncanakan sebelumnya, untuk perbedaanya penelitian ini dimaksudkan untuk menerapkan metode 5S guna meminimalisir adanya komplain dari Saipem dan penelitian saya membahas bagaimana dampak yang dihasilkan dari penerapan metode 5R guna meningkatkan kinerja calon tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan perusahaan .²⁷

²⁶ Rahmat Mubarok, Skripsi: “Pelaksanaan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R) Bengkel Teknik Kendaraan Ringan SMK Muhammadiyah Pakem Dalam Mewujudkan Sekolah Berbasis Industri” (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2018). Hlm 97

²⁷ Indriati A Gultom, Abdur Rasyid. “ Penerapan Manajemen 5S Pada PT. Mega Petro Synergy Guna memenuhi Kepuasan Pelanggan”. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.4 No.1 , Oktober 2013. Hlm 87

4. Hasil Penelitian Firman Zajuli

Penelitian ini di fokuskan pada besarnya pengaruh penerapan metode 5S untuk meningkatkan knerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian yang dihasilkan adalah : Pengaruh *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu,* dan *Shitsuke* terhadap kinerja karyawan adalah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yakni adanya pengaruh antara variabel *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu,* dan *Shitsuke* terhadap kinerja karyawan di PT. Muliamakmur Elektrikatama, hal ini ditunjukkan bahwa variabel terikat mampu menjelaskan variabel terikat.

Kesimpulannya : Penerapan metode 5S untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Muliamakmur Elektrikatima memiliki dampak positif pada perusahaan.²⁸

5. Hasil Penelitian Albertuus Djaka Yudhanto dan Purwanto

Penelitian ini difokuskan pada adanya prosedur dan aturan kerja yang tidak dihiraukan oleh para karyawan, seperti halnya perilaku tindakan dan sikap serta optimalisasi waktu, ruang kerja dan kerapihan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang ditujukan untuk mengukur fenomena sosial secara matematis dan obyektif. Dimana sumber yang dihasilkan yakni melalui bantuan instrumen kuesioner yang dibagikan ke responden yang telah terlibat langsung.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah: jika *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke* mengalami kenaikan satu kesatuan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

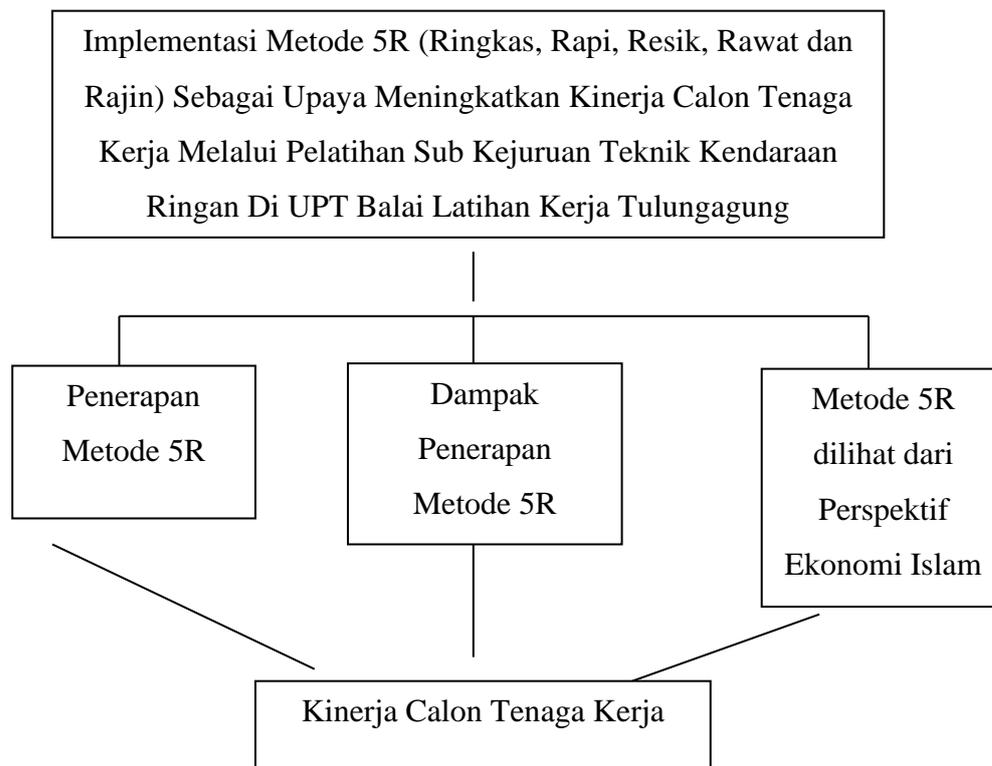
Kesimpulan : Metode 5S secara simultan mampu mempengaruhi kinerja produksinya, hal ini menyebabkan dibutuhkannya hubungan kerja yang harmois, dan mampu mengetahui seberapa besar tingkat kepentingan dalam mengerjakan tugas dengan cara yang terstruktur. Pengimplementasian 5S dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan, hal ini akan menambah gairah karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Perbedaan dan persamaan : Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti bagaimana dampak penerapan metode 5S apakah berpengaruh positif, dan untuk

perbedaannya adalah penelitian ini lebih menekankan dampak penerapan metode 5S dalam meningkatkan produktivitas.²⁹

²⁸ Firman Zajuli, Skripsi, “ *Analisis Implementasi Konsep 5S Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi Kasus di PT. Muliamakmur Elektrikatama, Cikarang*”. (Cikarang : Fakultas Bisnis President University, 2015). Hlm. 87

H. Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual merupakan yang menjadi dasar pemikiran dari sebuah penelitian yang dihubungkan dengan observasi fakta lapangan dan kajian pustaka. Kerangka berfikir mencakup konsep dan teori yang dijadikan dasar dalam sebuah penelitian. Terdapat pendapat mengenai kerangka konseptual yakni menurut Amrullah dan Widayat, menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang hubungan teori dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi masalah yang penting. Kerangka konseptual ini merupakan penjelasan sementara mengenai gejala yang yang menjadi objek penelitian.³⁰



²⁹ Albertus Djaka Yudhanto dan Purwanto, " Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Samsung Elektronik Indonesia, Bekasi ". Jurnal Muara Ilmu dan Bisnis, Vol. 4 (2), 2020. Hlm. 213

³⁰ Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2018), hlm. 125