

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Peran

Secara sosiologis, peran merupakan dinamisasi dari status atau penggunaan hak-hak dan kewajiban, atau bisa disebut juga dengan status subjektif. Sedangkan menurut Soekanto, peran merupakan salah satu aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan.¹³

Ketika seseorang menduduki suatu posisi dalam lingkup masyarakat dan menjalankan suatu peranan yang mencakup 3 hal, yaitu:

- a. Peran meliputi serangkaian norma-norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Peran dalam artian ini merupakan sebuah rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
- b. Peran merupakan konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peran ini dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang sangat penting dalam struktur sosial masyarakat.¹⁴

Menurut Pareek, peran dapat didefinisikan sebagai sekumpulan fungsi yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan anggota dalam sistem sosial yang bersangkutan dan

¹³ Hessel Nogi s. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), hal. 43

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 24

harapan-harapannya sendiri serta jabatan yang mereka duduki dalam sistem sosial. Walaupun pengertian peran didefinisikan oleh para ahli itu berbeda-beda, tetapi kesimpulannya bahwa peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Artinya, pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seseorang yang menjadi bagian penting dari organisasi tersebut, sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik.¹⁵

2. Pelatihan Kerja

a) Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan tenaga kerja merupakan suatu bentuk usaha untuk memperbaiki kinerja perkerja pada suatu pejerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab pekerja tersebut. Agar pelatihan kerja menjadi lebih efektif biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil di identifikasikan. Pelatihan kerja merupakan sebuah hak perkerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya yang diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah, swasta, dan perusahaan.¹⁶

¹⁵ Arwani ahmad, Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2 No 1 Tahun 2014

¹⁶ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 103

Latihan juga dapat didefinisikan sebagai sebuah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan secara konseptual dapat mengubah sikap pekerja terhadap suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pekerja terhadap suatu pekerjaan juga berubah karena adanya sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek. Afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan kenyakinannya, dan cenderung melakukan suatu tindakan dalam objek tersebut. Sehingga dapat dikatakan pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap individu itu sendiri. Akan tetapi pelatihan juga dapat dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.¹⁷

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, pelatihan merupakan konsep untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi juga harus dilihat dahulu tujuan umumnya pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.¹⁸ Dalam pelatihan juga dibutuhkan rancangan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk melatih berbagai keahlian dalam pelaksanaan kerja. Para tenaga kerja

¹⁷ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007), hal 168.

¹⁸ *Ibid...*, hal. 169

dipersiapkan untuk bisa melakukan fungsi dan tugasnya masing-masing sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

- 2) Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja tenaga kerja pada bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus benar-benar bisa melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga penampilan bisa sangat menunjang kinerja para tenaga kerja.
- 3) Pelatihan mengarahkan pada meningkatnya potensi atau keahlian yang ada sinerginya dengan posisi ataupun jabatan. Para tenaga kerja diberikan motivasi oleh para atasan sehingga bisa meningkatkan potensi serta keahlian para tenaga kerja.
- 4) Pengembangan juga berkaitan erat dengan meningkatnya keahlian pribadi masing-masing tenaga kerja, karena setiap waktu selalu akan ada perubahan yang terkadang para tenaga kerja belum bisa mempersiapkan diri, akan tetapi banyak juga para tenaga kerja yang memang sudah benar-benar bersiap menghadapi perubahan tersebut.¹⁹

Sedangkan menurut Sandono Sukrino dalam bukunya, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut para pekerja baru harus diakomodasi melalui program orientasi dan pelatihan perusahaan untuk menyesuaikan dan mengetahui tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya

¹⁹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016), hal.151

bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga yang tersedia agar memenuhi kriteria yang disyaratkan dan dapat melakukan kerja yang sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang telah direncanakan.²⁰

b) Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan yang belum terampil.
- 2) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 5) mempersiapkan karyawan untuk melakukan promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.²¹

c) Manfaat Pelatihan Kerja

Berikut manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dan Kaswan:

- 1) Bagi Organisasi
 - a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
 - b) Terwujudnya hubungan yang selaras antara atasan dan bawahan.
 - c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggungjawab.

²⁰ Sadono Sukrino, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 182

²¹ Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amr, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Adya Aktuaria Jakarta, *Jurnal Epgam*, Vol. 13 No. 1 April 2016

- d) Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi.
- e) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- f) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif.
- g) Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

2) Bagi Individu

- a) Membantu Karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- b) Meningkatkan kemampuan karyawan dan menyelesaikan masalah kerja.
- c) Terjadinya internalisasi dan operasonal faktor-faktor motivasional seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab, dan kemajuan.
- d) Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
- e) Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustrasi dan konflik.
- f) meningkatkan kepuasan kerja.
- g) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
- h) Mengurangi Ketakukan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.

3) Bagi Hubungan Sesama

- a) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
 - b) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
 - c) Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normatif.
 - d) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.²²
- d) Kendala-Kendala Pelatihan Kerja

Dalam melakukan sebuah kegiatan tentunya selalu diiringi dengan segala kendala yang dihadapi, termasuk dalam melakukan pelatihan kerja ini juga menghadapi beberapa kendala yang harus diantisipasi secara maksimal. Hal ini bisa menghambat lajunya pelaksanaan latihan dan pendidikan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kendala-kendala pelatihan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta pelatihan dan pengembangan mempunyai latar belakang yang berbeda.
- 2) Kurangnya pengalaman serta standar pendidikan yang dibutuhkan.
- 3) Minimnya pelatih yang sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Belum didukung oleh sarana dan prasarana yang sesuai.
- 5) Kurikulum yang tidak sesuai.
- 6) Minimnya dana untuk melakukan pelatihan serta pengembangan.²³

²² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal. 234.

e) Metode-Metode Dalam Pelatihan Kerja

Pelatihan yang disusun secara sistematis seharusnya memanfaatkan metode-metode yang sesuai, dengan tujuan dapat meningkatkan motivasi belajar, mengurangi kebosanan, dan sampai akhirnya para peserta dapat menunjukkan prestasi yang baik dalam bekerja. Berikut merupakan metode-metode yang digunakan dalam pelatihan kerja:

1) Metode Presentasi

Metode ini menitikberatkan kualitas komunikasi dengan sistem komunikasi satu arah atau dua arah dan bersifat pasif. Yang dimaksudkan disini adalah para peserta menerima materi dari instruktur dengan konsep belajar. Informasi yang disampaikan oleh instruktur dapat berupa data, fakta, atau sebuah teknik pemecahan masalah dalam bekerja.²⁴

2) Metode Ceramah / *Lecturing*

Metode ini hampir sama dengan metode presentasi tadi. Yang membedakan hanyalah metode yang berjalan satu arah saja. Metode ini merupakan metode yang sangat populer digunakan karena proses penyampaian informasi biasanya diberikan dalam bentuk ceramah, lalu dikombinasikan dengan audiovisual yang mendukung. Metode ini sangat efektif digunakan instruktur, karena selain dapat mempersingkat waktu instruktur juga dapat

²³ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM...*, hal. 163

²⁴Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hal 47

menyampaikan informasi dalam jumlah yang banyak. Kelemahan dari metode ini adalah bisa menimbulkan kebosanan, karena metode yang berjalan hanya satu arah saja. Oleh karena itu untuk mengantisipasi kebosanan tersebut, instruktur harus melakukan sesi tanya jawab di akhir pembelajaran terkait materi yang sudah diberikan.²⁵

3) Metode Diskusi atau Konferensi

Dalam metode ini menggunakan metode dua arah yaitu seorang instruktur berperan sebagai penilai atau pemberi umpan balik seputar tema yang dibahas. Metode ini biasanya membahas sebuah fenomena atau permasalahan yang mencoba mencari pendekatannya dari berbagai sudut pandang. Adapun berbagai macam media bisa digunakan pada metode ini, yang sifatnya mendukung informasi atau kelancaran penyampaian pesan. Keunggulan dalam metode ini adalah umpan balik yang bisa saja berasal dari peserta yang lain, tidak hanya dari instruktur saja.

4) Metode Audio Visual

Metode ini menggunakan perangkat audio dan visual. Mengapa metode audiovisual ini digunakan? Karena perangkat tersebut bertujuan untuk mendukung berjalannya proses penyampaian informasi agar lebih efektif dan efisien. Dalam proses pembelajaran peserta diajak untuk menyimak video, tentu secara visual mereka dapat mempelajari bagaimana sebuah

²⁵*Ibid...*, hal. 48-49

pekerjaan dilakukan. Penggunaan video dalam pelatihan juga akan meningkatkan kemampuan penalaran para peserta bahkan kemampuan teknis tentang bagaimana sebuah konten pelatihan disajikan secara menarik dan divisualisasikan secara terstruktur.²⁶

5) Metode *On The Job Training*

Dalam metode ini semua peserta akan terlibat aktif di dalam sebuah aktivitas yang diselenggarakan oleh instruktur. *On The Job Training* ini merupakan sebuah metode ketika seorang karyawan mengalami proses belajar dalam aktivitas pekerjaan secara langsung. Biasanya mereka adalah karyawan yang belum berpengalaman dan mereka mendapatkan pengalaman baru dalam mengobservasi atasannya. Mentor akan mencontohkan terlebih dahulu bagaimana melakukan sebuah rangkaian proses pekerjaan. Setelah itu mereka mulai melakukan sendiri dengan proses Amati, Tiru, dan Modifikasi (ATM). Pada tahap ini peserta harus mampu mengamati dan meniru atau melakukan imitasi pelaksanaan pekerjaan yang sudah di contohkan oleh atasannya tersebut. Metode ini bersifat informatif dan juga mengandalkan bahwa pembelajaran dapat dilaksanakan pada waktu bekerja.²⁷

6) Metode *Self Directed Learning*

Metode ini menegaskan bahwa peserta pelatihan bertanggungjawab secara pribadi terhadap materi pelatihan dan proses pembelajarannya. Mereka harus belajar sendiri materi yang

²⁶*Ibid...*, hal. 49-50

²⁷*Ibid...*, hal. 50-51

yang dipelajari dan instruktur hanya berperan sebagai fasilitator peserta pelatihan apabila ada hal yang ingin ditanyakan. Oleh karena itu, peserta pelatihan harus belajar mandiri.²⁸

7) Metode Magang atau *Apprenticeship*

Metode ini merupakan kegiatan praktik yang dilakukan oleh peserta pelatihan secara langsung di tempat mereka magang. Biasanya para peserta magang mengunjungi perusahaan yang mereka pilih untuk praktik kerja lapangan. Pada momen ini, peserta atau mahasiswa berhadapan langsung dengan situasi dan kondisi nyata dari sebuah pekerjaan. Metode magang ini sangat efektif jika sasarannya adalah memperoleh pengetahuan, keahlian, dan kecakapan kerja.²⁹

8) Metode Simulasi

Metode ini merupakan metode yang fleksibel karena bisa dilakukan di saat para karyawan tidak sedang bekerja. Simulasi ini merupakan sebuah metode yang sangat menarik. Hal ini dikarenakan apa yang dilakukan dan diputuskan oleh peserta pelatihan merupakan gambaran nyata tentang situasi yang mereka hadapi dalam melakukan pekerjaan. Pada saat peserta melakukan simulasi, seolah-olah peserta sedang berada pada situasi dan kondisi yang nyata dalam melakukan pekerjaan. Metode ini juga juga bisa dilakukan dengan permainan atau *games* yang menggambarkan sebuah situasi dalam kehidupan manusia dan

²⁸*Ibid...*, hal. 51

²⁹*Ibid...*, hal. 53-54

para peserta diminta untuk memecahkan masalah yang ada dalam permainan tersebut. Agar metode ini bisa berhasil, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Para peserta harus didampingi oleh instruktur yang berpengalaman dan menguasai materi pelatihan dengan baik.
- b) Kesiapan para peserta simulasi. Hal ini berarti peserta harus konsentrasi dan fokus dalam melakukan simulasi. Hal yang paling mendasar dalam setiap pelatihan adalah fokus kita dan seberapa serius kita mempersiapkan diri untuk mengikutinya.
- c) Dalam merencanakan dan menyelenggarakan pelatihan, tentunya perusahaan harus memilih waktu yang tepat dalam simulasi ini. Hal ini sangat membantu para peserta dalam mempersiapkan diri dan terbebas dari pekerjaan rutin.
- d) Peralatan dan perlengkapan harus mendukung. Peserta harus memiliki waktu yang cukup untuk bisa mempelajari materi pelatihan yang kemudian akan di terapkan langsung di tempat kerja.³⁰

9) Metode Studi Kasus

Metode ini berisi tentang gambaran situasi nyata yang dibawa ke dalam pelatihan dan dijadikan materi pelatihan. Metode ini juga sering digunakan dalam bidang bisnis untuk

³⁰*Ibid...*, hal. 54-57

menganalisa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan besar dan terkemuka. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam metode ini, adalah sebagai berikut:

- a) Peserta membacakan sebuah kasus yang akan dianalisis dengan seksama baik secara pribadi maupun kelompok.
- b) Peserta melakukan diskusi dengan kelompoknya untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam kasus tersebut. Dalam tahap ini peserta harus berhati-hati karena masalah yang mereka temukan juga akan menentukan keputusan yang harus diambil. Oleh sebab itu peserta harus cermat dan teliti dalam mengidentifikasi masalahnya.
- c) Peserta merumuskan alternatif penyelesaian untuk kasus tersebut, dengan merujuk teori yang berhubungan sebagai referensi sehingga keputusan yang nantinya dibuat berlandaskan logika yang benar.
- d) Peserta mempresentasikan hasil diskusinya tersebut di hadapan instruktur dan peserta yang lain. Sehingga dalam melakukan presentasi bisa terjadi adanya perdebatan, argumentasi dan saling memberikan masukan antara satu kelompok dengan kelompok lain.
- e) Untuk penutupan diskusi biasanya instruktur akan merangkum kembali diskusi terkait kasus dan memberikan umpan balik kepada setiap kelompok.³¹

³¹*Ibid...*, hal. 57-58

10) Metode Permainan Bisnis atau *Business Games*

Metode ini merupakan metode yang sangat menyenangkan, karena peserta diuntut untuk mengidentifikasi semua informasi yang diberikan dan menganalisisnya, kemudian mengambil keputusan terkait masalah dalam permainan tersebut. Metode ini digunakan untuk meningkatkan keahlian di bidang manajemen atau sering disebut dengan *Management Skill Development*.

Permainan ini harus dirancang dan dipersiapkan dengan baik dan permainan yang diberikan harus sederhana dan mudah dipahami. Sehingga permainan ini menjadi lebih menarik dan bisa memancing antusiasme para peserta untuk mengikutinya. Oleh karena itu perlu adanya *debriefing* yang dilakukan oleh instruktur dengan memberikan arahan dan informasi dengan baik kepada semua peserta.³²

11) Metode Bermain Peran atau *Role Play*

Bagi seorang instruktur memandang metode ini merupakan metode yang sangat menarik dan mampu memotivasi peserta pelatihan dengan baik. Dalam dunia pekerjaan, bermain peran bisa dimodifikasi sedemikian rupa sehingga bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Menurut Noe ada beberapa keahlian yang bisa ditingkatkan dengan metode ini antara lain:

- a) *Interpersonal Skill* (Komunikasi)

³²*Ibid...*, hal. 58-59

- b) *Sales* (Penjualan)
- c) *Providing Performance Feedback* (bagaimana memberikan umpan balik)
- d) *Coaching* (Melatih)
- e) *Leadership* (Kepemimpinan)
- f) *Team Building* (Kerjasama dalam tim)

Metode ini bisa dilakukan dalam kelompok yang terdiri dari tiga atau lebih peserta dalam satu kelompok. Masing-masing peserta harus bisa menghayati peran dan bersungguh-sungguh dan fokus pada masalah dan profesi yang diperankan. Hal ini dilakukan agar metode ini berhasil sesuai dengan yang diinginkan. Keberhasilan metode ini sangat bergantung pada reaksi emosional peserta. Oleh sebab itu peserta harus bisa menghayati jika tidak ingin gagal dalam permainan ini.³³

12) Metode *Behavior Modelling*

Metode ini merupakan pembelajaran berbabsis sosial. Peserta diminta untuk melihat sebuah contoh dari seseorang yang mendemonstrasikan perilaku tertentu yang harus mereka tirukan dan mereka latih. Ada dua hal penting menurut Noe dalam bukunya terkait metode ini. Pertama yaitu bahwa sebuah pembelajaran terjadi karena adanya observasi terhadap perilaku tertentu yang ditunjukkan dan disemonstrasikan oleh seorang model. Kedua yaitu *Vicarious Reinforcement*, adalah ketika para

³³*Ibid...*, hal. 61

peserta melihat bahwa penguatan terjadi pada diri seseorang melalui perubahan perilaku. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa metode ini sangat efektif digunakan dalam pengajaran tentang peningkatan keahlian interpersonal dan keahlian komputer.³⁴

3. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan organisasi maupun perusahaan harus mempunyai sumber daya yang tangguh. Sumber daya ini dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh untuk membentuk suatu sinergi. Hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan *Human Resources* merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM yang terampil dan handal sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.³⁵

Selain itu sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam kinerja untuk perusahaan. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia

³⁴*Ibid...*, hal. 62

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 3

memiliki keahlian, ketrampilan, kreatifitas, dan inovasi yang mampu berkembang dan terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi kekuatan bagi pekerja dalam.³⁶ Menurut H. Handari Nawawi mendefinisikan mengenai definisi sumber daya manusia, diantaranya:

- 1) Seseorang yang telah bekerja disebuah perusahaan bisa diartikan sebagai tenaga kerja, seorang pekerja, dan karyawan dilingkungan kerja
- 2) Kualitas dan potensi pegawai menjadi asset dalam peningkatan kinerja perusahaan.
- 3) Potensi nyata seperti fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kualitas dan nama baik dalam perusahaan. Modal bisa menjadi salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan output dan kualitas dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan.³⁷

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap dan mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kepabilitas hidupnya.³⁸ Kapabilitas sumber

³⁶ Abdurahmat Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 11

³⁷ Sonny Hersona, Budi Rismayadi, Euis Siti Mariah, *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*, Jurnal Manajemen Vol. 09 no. 3 April 2012

³⁸ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rienika Cipta, 2002), hal. 19

daya manusia yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang menentukan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal.³⁹

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Mulyadi dalam bukunya adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai-nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelegence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot, dan sebagainya. Dengan demikian kita dapat memahami bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Manusia dapat diartikan sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah relistas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu. Dalam hubungannya dengan lingkungannya, ia merupakan suatu organisme. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri bahkan secara ekstrim dapat dikatakan semua orang berasal dari lingkungan vertikal (genetika,tradisi), maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik, sosial), maupun lingkungan kesejahteraan.⁴⁰

³⁹ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler*, (Surakarta: Muhamadiyah University, 2000), hal. 12

⁴⁰ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 3

b. Lingkup Tentang SDM

Kehidupan organisasi untuk bagian yang lebih besar digerakan oleh sumber daya manusia, bahwa sumber daya manusia sangat dominan dalam kehidupan berorganisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu lebih dipahami dan ditangani secara serius., bila diharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi, dan ditempatkan secara tepat, kemudan di kembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta dimotivasi sedemikian rupa agar ia memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi.⁴¹ Sasaran perhatian terhadap sumberdaya manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya mengabaikan fungsi-fungsi personalia.

Fokus perhatian sumber daya manusia adalah agar setiap tenaga kerja dapat memberi kontribusi yang optimal dalam realisasi tujuan organisasi, namun karena kemajuan teknologi dan karena bertambahnya kompleksnya lingkungan organisasi, maka lingkup atau liputan yang dibahas tentang sumber daya manusia terus mengalami perubahan dan perkembangan secara berkesinambungan.⁴²

c. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Aktivitas utama tentang sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia. Hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk menyusun program penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

⁴¹ Manullang, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008).hal. 270

⁴² *Ibid...*, hal. 72

Inti dari pengadaan sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif. Secara kuantitatif, ditentukan mulai analisa beban kerja dan analisis ditentukan dimulai dari analisa jabatan (*Job Anaysis*) yang menghasilkan baik deskripsi jabatan (*Job Description*) dan spesifikas (*Job Spesification*).

Penarikan tenaga kerja yang dimaksud tersebut ialah untuk memanggil para pelamar untuk mengisi jabatan yang lowong dalam suatu organisasi melalui berbagai sumber tenaga kerja seperti, iklan, kantor penempatan kerja, lembaga pendidikan, serikat karyawan, dan kelana atau keluarga karyawan.

Seleksi tenaga kerja merupakan suatu proses untuk memberi jabatan kepada pelamar yang tepat. Dengan pelamar yang tepat, diartikann bahwa ada kesesuaian (*Best Fit*) antara kebutuhan jabatan (*Job Requirement*) disuatu pihak dengan kualifikasi calon di pihak lain. Proses seleksi ini pada umumnya terdiri dari tahap-tahap: penerimaan lamaran, pengisian formulir pendaftaran, wawancara pendahuluan, testing psikologi, wawancara intensif, pemeriksaan referensi, pemeriksaan kesehatan, persetujuan atasan langsung, dan penempatan pegawai.

Seleksi dan penerimaan pegawai yang tepat akan membawa dampak positif bagi suatu organisasi. Seleksi dan penempatan kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, antara lain timbulnya keresahan tenaga kerja, turunnya semangat dan kegairahan kerja,

turunnya produktivitas, kekeliruan dalam pelaksanaan tugas, dan kurangnya tanggungjawab terhadap tugas.⁴³

d. Macam-Macam Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai makhluk yang sempurna memiliki akal, budi, dan pikiran yang tidak dimiliki oleh tumbuhan dan hewan. Meskipun paling tinggi derajatnya, namun dalam ekosistem manusia juga berinteraksi dengan lingkungannya, mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungannya sehingga termasuk dalam salah satu faktor saling ketergantungan.

Sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Manusia Sebagai Sumber Fisik

Energi yang tersimpan dalam otot manusia yang dapat bekerja dalam berbagai bidang, antara lain: bidang peindustrian, transportasi, perkebunan, peternakan, perikanan, perhutanan, bahkan pertanian.

2) Manusia Sebagai Sumber Daya Mental

Kemampuan berpikir yang dimiliki oleh manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat penting. Karena berpikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan.⁴⁴ Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Dengan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya

⁴³ *Ibid...*, hal. 71

⁴⁴ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal. 59

alam dengan bijaksana. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tetapi yang terutama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.⁴⁵

e. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi ini berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan, SBU (*Strategi Business Unit*), dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia ini perlu memperhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan memengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Strategi SDM ini berkaitan dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, pengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutment sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan SDM. Faktor-faktor eksternal juga perlu dipertimbangkan dan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai,

⁴⁵*Ibid...*, hal. 6

teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang.⁴⁶

f. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang cara bagaimana manusia mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal hingga dapat mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat pada umumnya. Manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi maupun perusahaan, karena manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi⁴⁷ Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan sebagai pengendali atas adanya pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, intergrasi, pemeliharaan dan pemutusan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.⁴⁸

⁴⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 12-13

⁴⁷Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV. IRDH, 2019), hal. 2 - 3

⁴⁸Zuhrinal M. Nawawi, *Pengantar Bisnis*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hal. 78

4. Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak terlepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Sumber daya manusia ini pada umumnya merupakan sebuah kunci yang dapat menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki potensi yang terkandung pada diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri dan seluruh potensi yang terkandung pada alam yang dapat mencapai kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang deimbang dan berkelanjutan.

Dapat kita ketahui bahwasannya rujukan umat islam adalah Al-Qur'an dan Al-Hadist. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Manusia sebagai salah satu makhluk ciptaan Allah dituntut untuk patuh dan senantiasa beribadah kepada-Nya. Serta sumber daya yang ada di tangan manusia tidak lain merupakan suatu amanah yang harus di jaga dan manusia dituntut untuk bertanggung jawab atas amanah tersebut di akhirat kelak.⁴⁹

Dalam Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggung jawab untuk bekerja yang didasarkan pada iman, etika, kerja, dan akhlak islam. Islam juga mengajarkan dan mendorong setiap sumber daya manusia untuk menjadi *entrepreneurship* atau kewirusahaan, agar manusia

⁴⁹ Lusya Linda, *Pentingnya SDM Versi Islam*, https://www.google.com/amp/s/www.kompasiana.com/amp/lusia31/pentingnya-sdm-versi-islam_57e28327129773483882f6bc, diakses pada tanggal 3 Agustus 2020 pukul 10.14 WIB

senantiasa bekerja dan bisa beramal.⁵⁰ Sebagaimana telah disebutkan dalam QS. at-Taubah ayat 105:⁵¹

شَهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَكُمْ وَالْ

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang Ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”

Islam juga memberikan kebebasan kepada sumber daya manusia yang khususnya muslim untuk bekerja, dalam bekerja tentunya ada beberapa prinsip dasar yang harus ditaati ketika seorang muslim sedang bekerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Ash Sholah* yaitu baik dan bermanfaat. Yang mempunyai arti setiap pekerjaan dituntut untuk dilakukan atas diri seseorang haruslah yang baik dan bermanfaat (*al-Amal As-Shalih*).⁵² Allah SWT berfirman pada QS. Al. An'am ayat 132:⁵³

يَعْمَلُونَ عَمَّا يَغْفِلُونَ رُبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَاتٍ وَلِكُلِّ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

- b. *Itqan* merupakan sebuah istilah yang berkaitan dengan amal perbuatan manusia muslim yang harus dilakukannya dalam hidup dan kehidupannya di dunia. *Itqan* sendiri berarti kesungguhan dan

⁵⁰ Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Kerberkahan*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), hal 17

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Surat At-Taubah Ayat 105*

⁵² Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Kerberkahan...*, hal. 20

⁵³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Surat Al-An'nam Ayat 132*

kemantapan dalam melakukan suatu tugas yang harus dikerjakan secara maksimal, tidak asal-asalan sampai pekerjaan itu selesai dengan baik.⁵⁴ Allah SWT berfirman pada QS. An-Naml ayat 88:⁵⁵

شَيْءٍ كُلِّ أَتَقَنَّ الَّذِي اللَّهُ صَنَّ السَّحَابِ مَرَّتُمْ وَهِيَ جَامِدَةٌ تَحْسِبُهَا الْجِبَالُ وَتَرَى
تَفْعَلُونَ بِمَا خَيْرٌ إِنَّهُ

Artinya: “Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap ditempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

- c. *Ihsan* yang berarti optimalisasi dalam kebaikan. Yang artinya, kebaikan apa pun yang dilakukan seorang muslim harus selalu optimal dalam melakukan persiapan dan pelaksanaannya, agar hasil yang didapat juga optimal.⁵⁶ Allah SWT berfirman dalam QS. al-Mulk ayat 2:⁵⁷

الْغُفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia maha perkasa lagi maha pengampun.”

- d. *Mujahadah* berasal dari kata jihad yang artinya berjuang dengan sungguh-sungguh sesuai dengan ajaran islam. Jihad adalah kesungguhan hati untuk mengerahkan segala kekuatan dan kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai dan ajaran islam bagi kehidupan.⁵⁸ Allah SWT berfirman dalam QS. Ali Imran ayat 142:

⁵⁴Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Kerberkahan...*, hal 20-21

⁵⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Surat An-Naml Ayat 88*

⁵⁶Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Kerberkahan...*, hal. 21

⁵⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Surat Al-Mulk Ayat 2*

⁵⁸Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Kerberkahan...*, hal. 22

الصَّابِرِينَ وَيَعْلَمُ مِنْكُمْ جَاهِدُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَعْلَمُ وَلَمَّا الْجَنَّةَ تَدْخُلُوا أَنْ حَسِبْتُمْ أَمْرًا

Artinya: “Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantara kamu dan belum nyata orang-orang yang sabar.”

- e. *Ta'awun* yang berarti tolong menolong, gotong royong, bantu-membantu dengan sesama manusia. *Ta'awun* ini diartikan dengan bertemunya setiap individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda, untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.
- f. Mencermati nilai waktu. Waktu merupakan rahmad yang tidak dapat dihitung nilainya. Islam menuntut manusia untuk bekerja, karena waktu digunakan sebagai wadah produktivitas. Seorang muslim tidak patut menunggu waktu untuk dimotivasi oleh orang lain untuk mengelola sebuah waktu, hal ini merupakan sebuah kewajiban bagi manusia. Ajaran islam ini menganggap bahwasannya pemahaman terhadap hakikat menghargai waktu sebagai salah satu indikasi keimanan dan ketaqwaan.⁵⁹ Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Furqan ayat 62:⁶⁰

شُكُورًا أَرَادَ أَوْ يَذَّكَّرًا أَرَادَ لِمَنْ خَلْفَهُ وَالنَّهَارَ أَلَيْلَ جَعَلَ الَّذِي وَهُوَ

Artinya: ”Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur”

⁵⁹*Ibid...*,hal 22-23

⁶⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Surat Al-Furqan Ayat 62*

5. Perekonomian

a. Definisi Ekonomi

Kata ekonomi berasal dari kata Yunani, yaitu *aikos* dan *nomos*. Kata *aikos* berarti rumah tangga (*house hold*), sedangkan *nomos* berarti mengatur. Maka secara garis besar, ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga yang pada kenyataannya ekonomi bukan hanya rumah tangga suatu keluarga saja, tetap bisa berarti ekonomi suatu desa, kota, bahkan suatu negara.⁶¹

Ilmu ekonomi merupakan cabang ilmu sosial yang mempelajari berbagai perilaku pelaku ekonomi terhadap keputusan-keputusan ekonomi yang dibuat. Ilmu ini diperlukan sebagai kerangka berpikir untuk dapat melakukan pilihan terhadap berbagai sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tidak terbatas.⁶²

Menurut KBBI, ekonomi adalah ilmu yang membahas mengenai produksi, konsumsi, dan distribusi. Ekonomi ini juga diartikan sebagai pemanfaatan uang, tenaga, waktu dan juga sebagai tata kehidupan perekonomian dalam suatu negara.⁶³

Secara umum pengertian ekonomi adalah salah satu ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi, dan konsumsi terhadap barang dan

⁶¹ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Ed. 3*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), hal. 3

⁶² Jimmy Hasoloan, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, (Sleman: Deepublish, 2010), hal. 8

⁶³ Zakky, *Pengertian Ekonomi Menurut Para Ahli Beserta Arti dan Definisinya*, <http://www.zonareferensi.com/pengertian-ekonomi/>, diakses pada 3 Desember 2019, pukul 08.27

jasa.⁶⁴Ekonomi juga dikatakan sebagai ilmu yang menerangkan cara-cara menghasilkan, mengedarkan, membagi serta memakai barang dan jasa dalam masyarakat sehingga kebutuhan materi masyarakat dapat terpenuhi sebaik-baiknya. Kegiatan ekonomi dalam masyarakat adalah mengatur urusan harta kekayaan baik yang menyangkut kepemilikan, pengembangan maupun distribusi.⁶⁵

Sedangkan perekonomian merupakan sebuah sistem yang digunakan oleh suatu negara dalam mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya baik kepada individu maupun organisasi di negara tersebut. Perbedaan yang mendasar antara sebuah sistem ekonomi dengan sistem ekonomi lainnya adalah bagaimana cara sistem tersebut mengatur faktor produksinya. Dalam beberapa sistem tersebut, individu boleh memiliki semua faktor produksi. Sementara dalam sistem lainnya, semua faktor dipegang oleh pemerintah.⁶⁶

b. Sistem Ekonomi

Ada berapa bentuk sistem ekonomi :

1) Sistem Ekonomi Pasar (*Laissez-Faire Economy*)

Sistem ini merupakan sistem ekonomi yang berbasis pada kebebasan individu dan perusahaan dalam menentukan berbagai kegiatan ekonomi, seperti konsumsi, dan produksi. Perekonomian akan menentukan titik keseimbangan dengan mengandalkan kemampuan pada sistem harga, yaitu tarik menarik antara

⁶⁴ Yoyok Prasetyo, *Ekonomi Syariah*, (Aria Mandiri Group, 2018), hal. 2

⁶⁵ M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007, hal. 3

⁶⁶ Wikipedia, *Sistem Perekonomian*, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem_perekonomian diakses pada tanggal 16 Juli 2020, pukul 12.10 WIB

permintaan dan penawaran. Keseimbangan harga serta jumlah barang dan jasa dalam perekonomian dibimbing oleh sesuatu yang tidak kelihatan (*Invisible Hand*).⁶⁷

Sistem ekonomi pasar ini dicetuskan oleh Adam Smith yang beintikan tangan yang tidak terlihat akan menggerakkan kegiatan ekonomi yaitu dengan adanya suatu keinginan seseorang atau kelompok yang memberikan sebuah barang atau jasa untuk mendapatkan barang lainnya. Harga di pasaran dapat goyah disebabkan oleh hukum penawaran dan permintaan, dan keinginan para pengusaha untuk menggunakan modalnya dengan sebaik mungkin. Untuk itu, harga pasar dalam jangka pendek dapat sangat tinggi atau sangat rendah, akan tetapi dalam jangka panjang tersebut akan mencapai keseimbangan.

Sistem pasar atau bebas ini, pemerintah suatu negara mempunyai tugas penting, yaitu wajib melindungi negara dari kekerasan dan serangan negara bebas lainnya, melindungi setiap anggota masyarakat dari ketidakadilan atau penindasan oleh anggota masyarakat lainnya, serta mendirikan dan memelihara beberapa institusi atau sarana untuk umum yang tidak dapat dibuat oleh perorangan karena keuntungan yang didapat terlalu kecil sehingga membuat mereka tidak dapat menutupi biayanya.⁶⁸

a) Ciri-Ciri Sistem Ekonomi Pasar

⁶⁷ Jimmy Hasoloan, *Pengantar Ilmu Ekonomi ...*, hal. 10

⁶⁸ Anisaa Ilmi Faried dan Rahmad Sembiring, *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan*, (Yayasan Kita Menulis, 2019), hal. 5-6

- (1) Setiap orang bebas memiliki barang, termasuk barang modal.
 - (2) Setiap orang bebas menggunakan barang dan jasa yang dimilikinya.
 - (3) Aktivitas ekonomi ditujukan untuk memperoleh laba.
 - (4) Semua aktivitas ekonomi dilaksanakan oleh masyarakat.
 - (5) Pemerintah tidak melakukan intervensi dalam pasar.
 - (6) Persaingan dilakukan secara bebas.
 - (7) Peranan modal sangat vital.
- b) Kebaikan/Kelebihan Sistem Ekonomi Pasar⁶⁹
- Adapun kebaikan/kelebihan sistem ekonomi pasar ini adalah sebagai berikut:
- (1) Menumbuhkan inisiatif dan kreasi masyarakat dalam mengatur kegiatan ekonomi.
 - (2) Setiap individu bebas memiliki sumber-sumber produksi.
 - (3) Munculnya persaingan untk maju.
 - (4) Barang yang dihasilkan berkualitas tinggi, karena barang yang tidak berkualitas tentunya tidak akan laku di pasar.
 - (5) Efisiensi dan efektivitas tinggi karena setiap tindakan ekonomi di dasarkan atas motif mencaril laba.
- c) Kelemahan Sistem Ekonomi Pasar
- (1) Sulitnya melakukan pemerataan pendapatan.

⁶⁹*Ibid...*, hal. 6

- (2) Cenderung terjadi eksploitasi kaum buruh oleh para pemilik modal.
- (3) Monopoli yang muncul dapat merugikan masyarakat.
- (4) Sering terjadi gejolak dalam perekonomian karena kesalahan alokasi sumber daya oleh individu.⁷⁰

Ekonomi pasar ini efektif digunakan dalam menyeimbangkan permintaan dan penawaran pasar untuk suatu produk, tetapi perekonomian pasar ini kurang bisa diharapkan dalam menciptakan keseimbangan makroekonomi. Hal ini disebabkan karena seluruh kesatuan ekonomi yang melakukan kegiatan ekonomi secara otonomi tanpa adanya koordinasi langsung yang dapat menyebabkan perekonomian suatu negara mengalami fluktuatif, sehingga pemerintah harus mengambil kebijakan untuk menstabilkan kondisi perekonomian negaranya.⁷¹

2) Sistem Ekonomi Terpusat (Sistem Ekonomi Sosialis)

Sistem ekonomi terpusat atau biasa disebut dengan *Commad Economy*), yaitu sistem ekonomi dimana pemerintah membuat semua kebijakan menyangkut produksi, konsumsi, dan distribusi. Dengan kata lain, dalam sistem ekonomi sosial yang murni, pemerintah mengatur semua aspek kegiatan ekonomi.⁷²

Sistem ekonomi terpusat, pemerintah menentukan cara atau metode dalam memproduksi barang dan jasa yang harus

⁷⁰ Anisaa Ilmi Faried dan Rahmad Sembiring, *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan...*, hal. 7

⁷¹ *Ibid...*, hal. 8

⁷² Jimmy Hasoloan, *Pengantar Ilmu Ekonomi...*, hal. 10

diproduksi, serta menentukan juga untuk siapa barang tersebut di produksi.

a) Ciri-Ciri Sistem Ekonomi Terpusat

Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- (1) Semua alat dan sumber daya dikuasai oleh pemerintah.
- (2) Hak milik perorangan tidak diakui oleh pemerintah.
- (3) Tidak adanya individu atau kelompok yang dapat berusaha dengan bebas dalam kegiatan perekonomian.⁷³

b) Kebaikan/Kelebihan Sistem Ekonomi Terpusat

Adapun kebaikan/kelebihannya antara lain:

- (1) Pemerintah lebih mudah dalam mengendalikan inflasi, pengangguran, dan masalah ekonomi lainnya.
- (2) Pasar barang dalam negeri berjalan lancar.
- (3) Pemerintah dapat turut campur dalam hal pembentukan harga.
- (4) Relatif mudah melakukan distribusi pendapatan.
- (5) Jarang terjadi krisis ekonomi.

c) Kelemahan Sistem Ekonomi Terpusat

Adapun kelemahan sistem ekonomi terpusat antara lain:

- (1) Mematikan Inisiatif individu untuk maju.
- (2) Sering terjadinya monopoli yang dapat merugikan masyarakat.

⁷³ Anisaa Ilmi Faried dan Rahmad Sembiring, *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan...*, hal. 8

(3) Masyarakat tidak memiliki kebebasan dalam memilih sumber daya yang di butuhkan.⁷⁴

3) Sistem Ekonomi Campuran

Sistem ekonomi campuran ini merupakan gabungan antara sistem ekonomi pasar dan sstem ekonom terpusat. Dalam sistem ekonomi campuran in, kebebasan individu dan perusahaan dalam menentukan kegiatan ekonom masih diakui, tetapi pemerintah ikut campur dalam perekonomian sebagai stabilisator ekonomi dengan memberlakukan berbagai kebijakan fiskal dan moneter.

a) Kebijakan Fiskal

Kebijakan ini merujuk pada kebijakan yang dibuat pemerintah untuk mengarahkan ekonomi suatu negara melalui pengeluaran dan pendapatan (berupa pajak) pemerintah. Kebijakan fiskal ini bertujuan untuk menstabilkan perekonomian dengan cara mengontrol tingkat bunga dan jumlah uang yang beredar. Yang merupakan instrumen utama kebijakan fiskal ini adalah pengeluaran dan pajak. Perubahan tingkat dan komposisi pajak dan pengeluaran pemerintah dapat mempengaruhi variabel-variabel, seperti

(1) Permintaan agreegat dan tingkat aktivitas ekonomi,

(2) Pola persebaran sumber daya,

(3) Distribusi pendapatan.⁷⁵

⁷⁴*Ibid...*, hal. 9

⁷⁵ Jimmy Hasoloan, *Pengantar Ilmu Ekonomi...*, hal. 11

b) Kebijakan Moneter

Kebijakan moneter merupakan proses mengatur persediaan uang sebuah negara untuk mencapai tujuan tertentu, seperti menahan inflasi, mencapai pekerja penuh. Kebijakan moneter ini melibatkan mengeset standar bunga pinjaman, “*Margin Requirement*”, kapitalisasi untuk bank atau bahkan bertindak sebagai peminjam usaha terakhir atau melalui persetujuan melalui negosiasi dengan pemerintah lain.

Kebijakan moneter ini pada dasarnya merupakan suatu kebijakan yang memiliki tujuan untuk mencapai keseimbangan internal (pertumbuhan ekonomi yang tinggi, stabilitas harga, pemerataan pembangunan) dan keseimbangan eksternal (keseimbangan neraca pembayaran) serta dapat tercapainya tujuan ekonomi makro, yaitu menjaga stabilisasi ekonomi yang dapat diukur dengan kesempatan kerja, kestabilan harga serta neraca pembayaran internasional yang seimbang.⁷⁶

Kebijakan moneter ini adalah upaya untuk mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi secara berkelanjutan dengan tetap mempertahankan kestabilan harga. Untuk mencapai tujuan tersebut Bank Sentral atau Otoritas Moneter berusaha mengatur keseimbangan antara persediaan barang dengan persediaan uang agar inflasi dapat

⁷⁶*Ibid...*, hal. 12

terkendali, tercapai kesempatan kerja penuh dan kelancaran dalam mendistribusikan barang. Kebijakan moneter ini dilakukan dengan salah satu namun tidak terbatas pada instrumen sebagai berikut: suku bunga, giro wajib minimum, intervensi di pasar valuta asing dan sebagai tempat terakhir bagi bank-bank untuk meminjam uang apabila mengalami masalah kesulitan likuiditas.

Pengaturan jumlah uang yang beredar pada masyarakat diatur dengan cara menambah atau mengurangi jumlah uang yang beredar. Kebijakan moneter ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- (1) Kebijakan Moneter Ekspansif / *Monetary Expansive Policy* yaitu kebijakan dalam rangka menambah jumlah uang yang beredar.
- (2) Kebijakan Moneter Kontraktif / *Monetary Contractive Policy* yaitu kebijakan dalam rangka mengurangi jumlah uang yang beredar atau bisa di sebut juga uang ketat (*Tight Money Policy*).⁷⁷

Kebijakan moneter ini dapat dilakukan dengan menjalankan instrumen kebijakan moneter, yaitu sebagai berikut:

⁷⁷*Ibid...*, hal. 13

(1) Operasi Pasar Terbuka (*Open Market Operation*)

Operasi pasar terbuka ini merupakan suatu cara untuk mengendalikan uang yang beredar dengan menjual atau membeli surat berharga pemerintah (*Government Securities*). Apabila ingin menambah jumlah uang beredar, pemerintah akan membeli surat berharga pemerintah. Tetapi, apabila ingin jumlah uang yang beredar berkurang, maka pemerintah akan menjual surat berharga tersebut kepada masyarakat. Surat berharga pemerintah tersebut adalah Sertifikat Bank Indonesia (SBI) dan Surat Berharga Pasar Uang (SBPU).

(2) Fasilitas Diskonto (*Discount Rate*)

Merupakan sebuah pengaturan jumlah uang yang beredar dengan memainkan tingkat bunga bank sentral pada bank umum. Dalam situasi ini terkadang bank umum mengalami kekurangan uang sehingga harus meminjam ke bank sentral.⁷⁸ Untuk membuat jumlah uang bertambah, pemerintah menurunkan tingkat bunga bank sentral, serta sebaliknya menaikkan tingkat bunga demi membuat uang yang beredar berkurang.

(3) Rasio Cadangan Wajib (*Reserve Requirement Ratio*)

Rasio cadangan wajib digunakan untuk mengatur jumlah uang yang beredar dengan memainkan jumlah

⁷⁸*Ibid...*, hal. 14

dana cadangan perbankan yang harus di simpan oleh pemerintah. Untuk menambah jumlah uang, pemerintah menurunkan rasio cadangan wajib. Sedangkan untuk menurunkan jumlah uang yang beredar, maka pemerintah menaikkan rasio tersebut.

(4) *Himbauan Moral (Moral Persuasion)*

Himbauan moral merupakan kebijakan moneter yang digunakan untuk mengatur jumlah uang yang beredar dengan jalan memberi himbauan kepada pelaku ekonomi. Seperti contoh memberi himbauan kepada perbankan selaku pemberi kredit untuk selalu berhati-hati dalam mengeluarkan kredit untuk mengurangi jumlah uang yang beredar dan menghimbau agar bank meminjam uang lebih kepada bank sentral untuk memperbanyak jumlah uang yang beredar pada perekonomian.⁷⁹

c) *Ciri-Ciri Sistem Ekonomi Campuran*

Adapun ciri-ciri sistem ekonomi campuran antara lain:

- (1) Gabungan dari sistem ekonomi pasar dan terpusat.
- (2) Barang modal dan sumber daya yang vital selalu dikuasai oleh pemerintah.
- (3) Pemerintah dapat melakukan intervensi dengan membuat beberapa peraturan, dan menetapkan kebijakan fiskal,

⁷⁹*Ibid...*, hal. 15

moneter, serta membantu dan mengawasi kegiatan swasta.

(4) Peran lembaga pemerintah dan sektor swasta itu berimbang. Penerapan sistem ekonomi campuran ini dapat digunakan untuk mengurangi kelemahan sistem ekonomi pasar dan sistem ekonomi terpusat yang dapat bermanfaat dalam mensejahterakan rakyat.⁸⁰

d) Kebaikan/Kelebihan Sistem Ekonomi Campuran

Adapun kebaikan sistem ekonomi campuran antara lain:

(1) Menghindarkan dari *Free Fight Liberalism*.

(2) Menghindarkan monopoli.

(3) Menghindarkan dominasi kekuasaan antar masyarakat.⁸¹

4) Sistem Ekonomi Tradisional

Sistem ini merupakan sistem ekonomi yang diterapkan oleh masyarakat tradisional secara turun menurun dengan hanya mengandalkan alam dan tenaga kerja. Dalam sistem ekonomi tradisional ini pengaturan ekonomi dimanakan menurut pola tradisi, biasanya sebagian besar menyangkut kontrol pola tradisi yang biasanya sebagian menyangkut kontrol atas tanah sebagai sumber terpenting atau satu-satunya sumber ekonomi.

a) Ciri-Ciri Ekonomi Tradisional

Adapun ciri-ciri ekonomi tradisional antara lain:

⁸⁰ Anisaa Ilmi Faried dan Rahmad Sembiring, *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan...*, hal. 10

⁸¹ *Ibid...*, hal. 11

- (1) Teknik produksi dipelajari secara turun temurun dan bersifat sederhana.
- (2) Hanya sedikit menggunakan modal.
- (3) Pertukaran dilakukan dengan barter (tuar-menukar barang).
- (4) Belum mengenal pembagian kerja.
- (5) Masih terikat tradisi.
- (6) Tanah sebagai tumpuan kegiatan produksi dan sumber kemakmuran.

b) Kebaikan/Kelebihan Sistem Ekonomi Tradisional

Adapun kebaikan sistem ekonom tradisional antara lain:

- (1) Tidak terdapat persaingan yang tidak sehat, hubungan antar individu sangat erat.
- (2) Masyarakat merasa sangat aman, karena tidak ada beban berat yang harus dipikul.
- (3) Tidak individualistis.⁸²

e) Kelemahan Sistem Ekonomi Tradisional

Selain mempunyai kelebihan, sistem ekonomi tradisional ini juga mempunyai sisi kelemahan, yang terdiri atas:

- (1) Teknologi yang digunakan masih sangat sederhana, dan menyebabkan produktivitas rendah.
- (2) Kualitas barang hasil produksi masih rendah. Untuk saat ini tidak ada lagi negara yang menganut sistem ekonomi

⁸²*Ibid...*, hal. 3-4

tradisional ini, tetapi daerah pelosok seperti suku Badui dalam dan suku Bugis masih menggunakan sistem ekonomi tradisional ini dalam kehidupan sehari-hari.⁸³

B. Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Khurotin dan Afriyanti.⁸⁴ Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan kerja sangat diperlukan karyawan, agar mereka dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam dunia pekerjaan pada saat ini, karena pada perkembangan zaman pada saat ini pendidikan formal saja tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa pelatihan kerja ini bermanfaat untuk meningkatkan kualitas produktivitas karyawan dan mampu mengurangi angka kecelakaan kerja bagi para karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama menjelaskan tentang sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu lebih fokus pada analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis membahas mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian.

⁸³ *Ibid...*, hal. 5

⁸⁴ Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afriyanty, *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 64 No. 1 November 2018

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Elfrianto.⁸⁵ Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan calon karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan, karena jika karyawan di tempatkan di perusahaan secara langsung tanpa adanya pembekalan atau pelatihan terlebih dahulu, maka dalam bekerja tidak menjamin keberhasilan. Selain itu dengan kemampuan dan skil yang diperoleh dari pelatihan tersebut dapat meningkatkan pengasilan sehingga dapat meningkatkan perekonomian, dan juga dapat membuka peluang bagi peningkatan kinerja, mutu pekerjaan, dan mutu lulusan. Selain itu pelatihan kerja merupakan sebuah proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan agar sikap karyawan selalu terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang pelatihan kerja terhadap sumber daya manusia. Perbedaan dalam penelitian terdahulu ialah lebih fokus dalam meningkatkan mutu lulusan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih meneliti mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Lolowang, Adolfina, dan Lumintang.⁸⁶ Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang memiliki variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi) dan untuk menganalisis hasil penelitian menggunakan metode uji

⁸⁵ Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016

⁸⁶ Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA Vol. 4 No. 2 Juni 2016

validasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa memiliki kemampuan, kecakapan, serta keterampilan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib, lancar, dan terlaksana dengan baik. Selain itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya sekedar administratif, tetapi lebih mengarah pada bagaimana ia mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia menjadi lebih kreatif dan inovatif. Sehingga pelatihan kerja pada saat ini pelatihan kerja sangat penting dilakukan karena untuk meningkatkan taraf ekonomi masyarakat serta membuka lowongan pekerjaan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis ialah sama-sama membahas tentang pelatihan sumber daya manusia untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menjelaskan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai menunjang perekonomian.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Martina dan Syarifuddin.⁸⁷

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan dan menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti, kuesioner, studi kepustakaan, wawancara, dan observasi. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan perlu mendapatkan

⁸⁷ Sopa Martina dan Didin Syarifuddin, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden*, Jurnal Pariwisata Vol. 1 No. 1 April 2014

pelatihan dan pengembangan untuk mendapatkan motivasi diri sendiri untuk bekerja dengan baik demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik pula. Dengan adanya pelatihan sumber daya manusia akan semakin berkualitas yang dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik. Berdasarkan analisis yang diperoleh dari kuesioner yang dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan serta motivasi yang dilakukan terhadap karyawan di lokawisata Baturraden Purwokerto, bahwasannya program pelatihan tersebut sudah baik dan benar sehingga dapat memberikan keselarasan bagi karyawannya. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti mengenai pelatihan kerja terhadap karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu lebih fokus meneliti pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus meneliti peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Elisa, Efendi, dan Sari.⁸⁸

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya program pelatihan yang dilaksanakan dengan perusahaan diharapkan mampu menciptakan karyawan baru maupun karyawan lama agar dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga dengan adanya pelatihan tersebut para karyawan bisa

⁸⁸ Elisa, M. Riska Maulana Efendi, dan Nur Intan Sari, *Peran Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Selatan Bagian Selatan*, Jurnal Orasi Edisi ke-XII November 2014.

terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal dan produktif bagi perusahaan tersebut. Pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel khususnya di bagian operasional telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan hasil yang pekerjaannya pun juga memuaskan serta banyak memberikan manfaat terhadap karyawan-karyawannya. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama membahas mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Kenam, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Cahyono.⁸⁹ Penelitian tersebut dilakukan untuk mengindikasikan hubungan antara variabel pelatihan, variabel pengembangan, dan variabel etos kerja islami. Data yang digunakan yaitu data primer dengan kuesioner yang disebarkan pada total jumlah karyawan dan juga data sekunder yang berupa literatur pendukung. Dari hasil penelitian ini menjelaskan mengenai bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo, berpengaruh positif terhadap eskalasi etos kerja islami yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi 0,372, yang menunjukkan bahwa adanya pelatihan dan pengembangan berpengaruh besar

⁸⁹ Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya*, Jurnal Ekonomi Islam Vol. 1 No. 2 Tahun 2018.

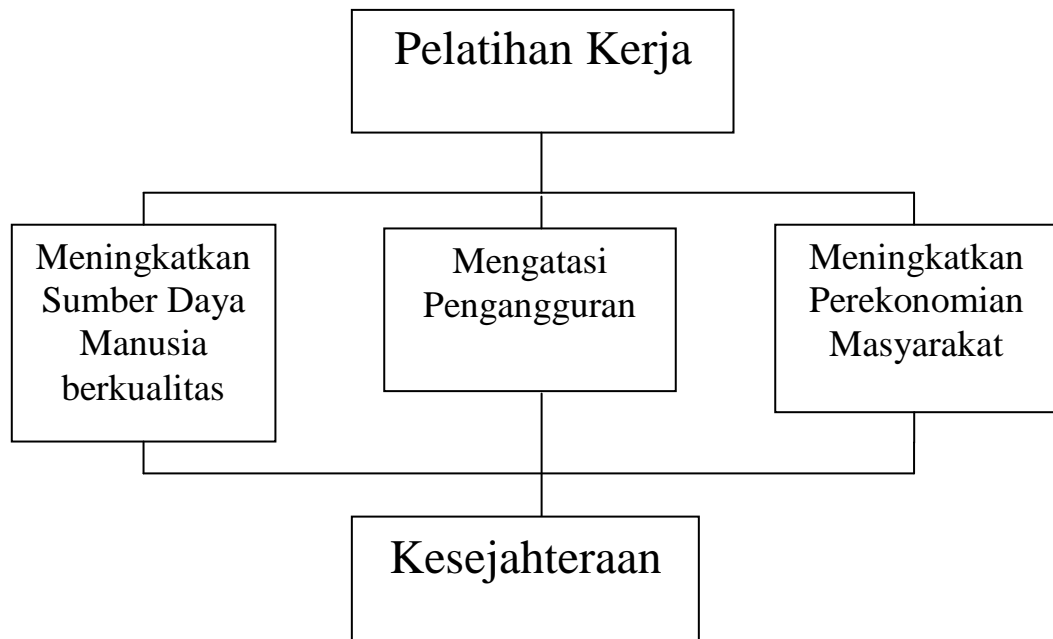
37,2 % terhadap etos kerja islami karyawan bank bukopin syariah. Menurutnya pelatihan merupakan dasar dari proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan ambilnya. Program pelatihan tersebut juga berpengaruh pada etos kerja islami dengan program pelatihan yang dilakukan oleh bank bukopin syariah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas maupun kinerja sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja pada karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis membahas mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Busono.⁹⁰ Penelitian tersebut merupakan penelitian komperatif dan menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) dan menggunakan sampel karyawan tetap di PT. Persada Sawit Mas (PSM). Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, selanjutnya untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala macam perubahan yang terjadi khususnya pada teknologi. Untuk itu sumber daya manusia perusahaan harus di kembangkan secara perlahan guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan

⁹⁰ Genot Agung Busono, *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Jurnal Muqtasyid, Vol. 1 No. 01 tahun 2016.

kemampuan tersebut adalah pelatihan kerja yang merupakan sebuah proses untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja karyawan. PT. Persada Mas Palembang (PSM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak sawit. Perusahaan ini juga menghasilkan dua jenis produk yaitu minyak sawit dan inti sawit. Oleh karena itu perusahaan ini harus mempunyai karyawan yang ahli dan lebih berkompeten dalam proses produksi. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama menjelaskan tentang pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu lebih fokus membahas tentang pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih fokus pada pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang perekonomian.

C. Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual 2.1

Keterangan:

1. Pelatihan kerja dapat meningkatkan sumber daya manusia agar berkualitas untuk menuju kesejahteraan, karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.
2. Pelatihan kerja sangat berpengaruh untuk mengatasi pengangguran demi kesejahteraan masyarakat.
3. Pelatihan kerja dapat juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan perekonomian masyarakat, karena adanya pelatihan calon pekerja akan mendapat pekerjaan yang layak.