

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (training) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja. Pengembangan (development) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.¹¹

2) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki kinerja.

¹¹Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama. 2020)., hlm. 22

- b. Untuk memutakhirkan keahlian.
- c. Untuk mengurangi waktu belajar.
- d. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Untuk mempersiapkan promosi.
- f. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

1) Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas kerja.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan dalam mencapai standar kinerja.
- c. Membentuk sikap loyalitas dan kerja sama yang menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu pekerja dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

2) Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan

Lima jenis pelatihan dan pengembangan yang sering dilakukan adalah sebagai berikut :¹²

a. Pelatihan Keahlian (Skills Training)

Program pelatihan yang relatif sederhana yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan atau kekurangan yang ada dalam tugas-tugas seorang pekerja.

b. Pelatihan Ulang

Program pelatihan yang memberikan keahlian yang dibutuhkan pekerja untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

¹²*Ibid.*, hlm.23

c. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional atau *cross functional training* , yaitu pelatihan yang melibatkan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan pokoknya.

d. Pelatihan Tim

Pelatihan yang melibatkan sekelompok pekerja yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas atau *creativities training* adalah suatu pelatihan yang didasari dari kreativitas seorang pekerja, dengan cara memberikan peluang kepada pekerja untuk mengeluarkan gagasan atau ide-ide kreatifnya secara rasional dan layak.

5) Metode Praktis (*on the job training*)

Dalam metode ini pekerja dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang sudah berpengalaman. Berikut beberapa teknik yang dapat digunakan dalam *on the job training* :¹³

- a. Rotasi jabatan, memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam ketrampilan.
- b. Latihan instruksi pekerjaan, memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan untuk melatih para pekerja tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- c. Magang, proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

¹³Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm.25

- d. *Coaching*, atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan rutin.
- e. Penugasan sementara, penempatan seorang pekerja pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

6) Metode Simulasi (*off the job training*)

Pada metode ini peserta pelatihan atau pengembangan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin atau kondisi lingkungan tersebut merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya.

Beberapa teknik simulasi yaitu :

- a. Studi kasus (*case study*), penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan.
- b. Bermain peran (*role playing*), menganalisis masalah antar pribadi dan memupuk keahlian hubungan manusia.
- c. Permainan peran dalam bisnis (*business game*), latihan simulasi dalam kelas dengan membagi peserta dalam beberapa kelompok kompetisi yang berdiskusi dan mengambil keputusan tentang langkah-langkah pemecahan masalah yang dihadapi organisasi.
- d. Pelatihan beranda (*vestibule*), pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam kelas untuk pekerjaan seni ahli.
- e. Manajemen ganda (*multiple management*) organisasi membentuk dewan direktur baru yang anggotanya para pekerja junior (calon manajer). Peserta didorong untuk berpikir dan bekerja pada organisasi dengan wawasan

secara menyeluruh dan mengemukakan ide-ide pemecahan masalah dalam organisasi.

B. Strategi

Secara etimologis, strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* yang berarti jenderal. Strategi pada mulanya berasal dari peristiwa peperangan, yaitu sebagai suatu siasat untuk mengalahkan musuh. Namun pada akhirnya strategi berkembang untuk kegiatan organisasi termasuk keperluan ekonomi, sosial, budaya dan agama. Dalam kamus istilah manajemen, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus dan saling hubungan dalam waktu dan ukuran. Dalam sebuah perusahaan, strategi merupakan salah satu faktor terpenting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Strategi menggambarkan arah bisnis yang mengikuti lingkungan yang dipilih dan merupakan pedoman untuk mengalokasikan sumber daya usaha suatu organisasi.¹⁴

1. Tingkatan Strategi

Ada beberapa tingkatan dalam strategi untuk perusahaan besar, ada tiga tingkatan strategi manajemen yang berkembang sesuai dengan perkembangan usaha perusahaan yaitu :

a) Strategi Korporasi

Strategi ini menggambarkan arah perusahaan secara keseluruhan mengenai sikap perusahaan secara umum terhadap arah pertumbuhan dan manajemen berbagai bisnis dan lini produk untuk mencapai keseimbangan portofolio produk dan jasa.

¹⁴Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran Edisi Kedua*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hlm.03.

b) Strategi Unit Bisnis

Strategi ini biasanya dikembangkan pada level divisi dan menekankan pada perbaikan posisi persaingan produk barang atau jasa perusahaan dalam industrinya atau segmen pasar yang dilayani oleh divisi tersebut. Strategi bisnis umumnya menekankan pada peningkatan laba produksi dan penjualan. Strategi bisnis yang diimplementasikan biasanya merupakan salah satu strategi.

a) Strategi Fungsional

Strategi ini menekankan terutama pada pemaksimalan sumber daya produktivitas. Dalam batasan oleh perusahaan dan strategi bisnis yang berada di sekitar mereka, departemen fungsional seperti fungsi-fungsi pemasaran, SDM, keuangan, produksi-operasi mengembangkan strategi untuk mengumpulkan bersama-sama berbagai aktivitas dan kompetensi mereka guna meningkatkan kinerja perusahaan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.¹⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian

¹⁵Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV IRDH, 2019) hlm.01.

atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi) sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui sistem sumber daya manusia (*Human Resources System*). Kajian manajemen sumber daya manusia adalah sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktivitas SDM yang sangat kompleks dan dinamis. Manajemen sumber daya manusia sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi. SDM yang bekerja dalam organisasi baik secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Lembaga skala besa yang dikelola swasta maupun pemerintah Human Resources Management (HRM) dapat dianggap sebagai yang mengatur kebijakan saling terkait dengan pondasi ideologis, prosedur dan filosofis serta praktik yang berhubungan dengan MSDM.¹⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan yang sistematis, pengembangan, kontrol jaringan dari

¹⁶Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makasar: Aksara Timur 2018), hlm.01.

¹⁷Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang: UB Press, 2016), hlm 02.

proses yang saling berhubungan yang mempengaruhi dan melibatkan semua anggota dari organisasi. Proses ini meliputi :¹⁸

1. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*).
2. Pekerjaan dan desain pekerjaan (*Job and Work Design*).
3. Kepegawaian (*Staffing*).
4. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*).
5. Penilaian kinerja dan ulasan (*Performance appraisal and review*).
6. Kompensasi dan penghargaan (*Compensation and reward*).
7. Perlindungan pekerja dan perwakilan (*Employee protection and representation*).
8. Perbaikan organisasi (*Organization Improvement*).

Dikarenakan kompetisi perusahaan semakin lama semakin ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Manajemen SDM merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen SDM memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar, di struktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen SDM atau personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dalam mengelola SDM-nya. Tetapi perusahaan yang masih berskala kecil seperti industri rumahan yang karyawannya masih sekitar 10 orang, pengelolaan SDM-nya biasanya langsung dikelola oleh pimpinan atau pemilik perusahaan.¹⁹

¹⁸*Ibid.*, hlm.06.

¹⁹Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh..., hlm.01.

1. Aspek Lini dan Staf dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagaimana tugas dari manajer dan departemen sumber daya manusia berhubungan dengan tugas sumber daya manusia dari manajer penjualan dan produksi atau dengan lainnya ? Dibutuhkan pemahaman mengenai otoritas lini dan otoritas staf untuk menjawabnya. Otoritas adalah hak untuk mengambil keputusan, untuk mengarahkan pekerjaan orang lain dan untuk memberi perintah. Sedangkan otoritas lini secara tradisional memberikan hak kepada manajer untuk mengeluarkan perintah pada manajer atau karyawan lain, oleh karenanya otoritas lini menciptakan hubungan atasan (pemberi perintah) dan bawahan (penerima perintah. Contohnya pada saat direktur penjualan memerintahkan manajer penjualan untuk menyiapkan presentasi penjualan, maka hal tersebut dikatakan ia sedang menggunakan otoritas lininya. Sedangkan otoritas staf memberikan hak kepada manajer untuk menasihati manajer atau karyawan lain. Pada otoritas staf menciptakan hubungan nasihat. Contohnya ketika manajer sumber daya manusia menyarankan agar manajer pabrik menggunakan uji seleksi tertentu. Maka dalam hal ini ia sedang menggunakan otoritas staf.²⁰

Pada bagan organisasi manajer dengan otoritas lini disebut manajer lini yaitu manajer yang mempunyai otoritas untuk mengarahkan pekerjaan bawahan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas organisasi. Sedangkan manajer yang memiliki otoritas staf disebut manajer staf yaitu manajer yang membantu dan menasihati manajer lini. Pada umumnya manajer lini mengelola departemen tertentu yang krusial untuk kelangsungan hidup perusahaan

²⁰Saihudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia,2019),.hlm.03

contohnya departemen penjualan atau departemen produksi. Sedangkan manajer SDM biasanya merupakan manajer staf yaitu membantu dan menasihati manajer lini dalam hal perekrutan, kompensasi, atau yang lainnya.²¹

Tugas sumber daya manusia dari manajer lini antara lain :

- a) Menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat memulai karyawan baru dalam organisasi.
- b) Melatih karyawan untuk pekerjaan yang baru.
- c) Meningkatkan kinerja setiap orang.
- d) Mengembangkan hubungan kerja yang lancar.
- e) Menerjemahkan kebijakan dan prosedur perusahaan mengendalikan biaya tenaga kerja.
- f) Mengembangkan kemampuan setiap orang.
- g) Menciptakan dan mempertahankan moral departemen.
- h) Melindungi kesehatan dan kondisu fisik karyawan.

Pada organisasi yang masih kecil biasanya manajer lini bisa melakukan tugas personel tanpa bantuan tetapi apabila organisasi sudah berkembang menjadi besar maka manajer lini membutuhkan bantuan serta membutuhkan nasihat dari staf SDM.

2. Tugas Manajer SDM

Dalam memberikan bantuan manajer SDM menjalankan tiga fungsi yang berbeda yaitu :²²

²¹*Ibid.*,hlm.04

²²Saihudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia*....,hlm.05

- 1) Fungsi lini, manajer SDM memberikan pengarahan terhadap aktivitas orang-orang yang berada dibawahnya, dan juga dengan divisi lain yang terkait. Fungsi koordinasi, manajer SDM juga mengoordinasi aktivitas personel, fungsi tersebut disebut otoritas fungsional atau kendali fungsional yang memastikan bahwa manajer lini menerapkan kebijakan dan praktek SDM.
- 2) Fungsi staf yaitu membantu dan menasihati manajer lini yang merupakan inti dari pekerjaan manajer SDM, antara lain menasihati CEO sehingga CEO dapat memahami aspek personel dari pilihan strategi perusahaan secara lebih baik SDM membantu dalam merekrut, melatih, mengevaluasi, memberi imbalan, menasihati mempromosikan dan memecat karyawan. Memutuskan program tunjangan (misalnya asuransi kesehatan, kecelakaan, program pensiun, liburan dan lain-lain). Membantu manajer lini untuk mematuhi undang-undang yang berlaku, membantu dalam mengatasi keluhan dan relasi tenaga kerja. Memberikan informasi terkini mengenai tren yang ada dan metode baru untuk memanfaatkan karyawan.

3. Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perubahan bisnis yang begitu cepat akibat globalisasi mewajibkn organisasi untuk memperhatikan lingkungan organisasi baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal dengan berbagai aspeknya. Kemajuan organisasi bergantung kepada sejumlah sumber daya yang dimiliki dan kekuatan lingkungan baik eksternal maupun internal agar organisasi mampu mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen sumber daya manusia sebagai

sebuah subsistem dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor lingkungan internal maupun faktor lingkungan eksternal organisasi.²³

a. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan utama di luar organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Lingkungan eksternal dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *general/mega environment* dan *task environment*.

1) *General/mega environment* adalah lingkungan umum tempat beroperasinya organisasi yang dapat memberikan pengaruh tidak langsung kepada organisasi yaitu :

- a) Unsur teknologi yaitu kondisi teknologi saat ini yang terkait dengan produksi barang dan jasa.
- b) Unsur ekonomi meliputi sistem produksi, distribusi dan konsumsi barang dan jasa atau kondisi ekonomi umum yang berpengaruh pada kegiatan organisasi.
- c) Unsur politik & hukum antara lain yaitu sistem hukum dan pemerintahan serta iklim politik.
- d) Unsur sosial dan budaya antara lain sikap, nilai, norma, kepercayaan, perilaku, gaya

²³Ibid.,hlm.06

hidup dan kecenderungan demografis yang merupakan karakteristik wilayah geografis tertentu.

- e) Unsur internasional, perkembangan negara-negara lain yang berpengaruh terhadap organisasi tersebut.

b. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berada dalam suatu organisasi dan berpengaruh pada manajemen sumber daya manusia, antara lain yaitu :²⁴

a) Misi Organisasi

Misi adalah tujuan berkelanjutan atau alasan yang mendasari keberadaan sebuah organisasi. Setiap jenjang manajemen harus bekerja dengan pemahaman yang jelas tentang misi organisasi, selanjutnya setiap unit organisasi harus benar-benar memahami tujuan organisasi yang sejalan dengan misi organisasi tersebut.

b) Kebijakan Organisasi

Kebijakan adalah sebuah pedoman yang ditetapkan untuk memberikan arah bagi proses pengambilan keputusan. Sebagai pedoman kebijakan bersifat agak fleksibel,

²⁴Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.07

sehingga memerlukan interpretasi dan pertimbangan dalam penggunaannya. Kebijakan bisa memberikan pengaruh signifikan terhadap cara-cara manajer menjalankan tugas-tugas atau mencapai tujuannya.²⁵

c) Budaya Organisasi

Budaya perusahaan didefinisikan sebagai suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut bersama didalam sebuah organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku.

4. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pertumbuhan bisnis yang begitu cepat membuat apa yang dilakukan manajer sumber daya manusia dan cara mereka melakukannya, pada saat ini telah mengalami perubahan dari masa-masa sebelumnya. Tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia meliputi :²⁶

a) Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi secara drastis mengubah bagaimana manajer sumber daya manusia melakukan pekerjaan mereka. Perkembangan teknologi mewajibkan manajemen sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi ke dalam proses pengelolaannya

²⁵*Ibid.*,hlm.08

²⁶Saihudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia...*,hlm.08

sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien. Sebagai contoh perekrutan melalui facebook, pemberi kerja dapat mengakses kandidat via papan pekerjaan facebook. Ini mempermudah cara merekrut dan mempromosikan penawaran pekerjaan. Setelah menciptakan penawaran pekerjaan, pemberi kerja dapat mengiklankan pekerjaannya dengan menggunakan facebook.

b) Globalisasi dan Kompetisi

Globalisasi merujuk pada perusahaan yang memperluas penjualan, kepemilikan dan manufaktur mereka ke pasar baru di luar negeri. Globalisasi mendorong pemberi kerja untuk lebih efisien. Lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak kompetisi, tekanan untuk menjadi kelas dunia. Untuk menurunkan biaya, untuk membuat karyawan atau pegawai lebih produktif dan untuk melakukan hal-hal secara lebih baik dan lebih murah.

c) Deregulasi

Tantangan lainnya yaitu deregulasi, di beberapa negara pemerintah melucuti regulasi. Di Amerika Serikat dan Eropa misalnya, aturan yang melarang bank komersial melakukan ekspansi ke dalam perdagangan saham dilonggarkan, dsb.

d) Sifat Pekerjaan

Cara seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh teknologi, dampaknya akan terlihat pada ketrampilan dari pelatihan yang dibutuhkan pekerja pada saat ini. Pada saat ini organisasi harus berani berinvestasi pada human capital atau suatu kondisi pekerja yang memiliki pengetahuan, pendidikan, keahlian, dan kecakapan

yang tinggi, sehingga mampu menjawab tantangan perkembangan teknologi yang cepat.

5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia secara garis besar adalah : analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan dan pemberhentian, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja, kompensasi, insentif dan tunjangan, komunikasi, membangun komitmen karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial.²⁷

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing pekerjaan atau jabatan. Informasi mengenai detail setiap pekerjaan, atau jabatan dikumpulkan secara sistematis kemudian dievaluasi dan diorganisasikan. Pada proses analisis pekerjaan tersebut akan menghasilkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) serta standar kinerja (*job performance standard*).

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan yang mengkaji kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah yang cukup dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Tujuan perencanaan

²⁷Ibid., hlm.10

sumber daya manusia adalah agar organisasi dapat mempersiapkan rencana tenaga kerja sehingga organisasi bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya secara tepat tidak kekurangan juga tidak berlebihan. Rekrutmen yaitu proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat.²⁸

c. Seleksi

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan kandidat yang paling baik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Dalam proses seleksi tersebut terdapat beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring para pelamar untuk dipilih yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi. Orientasi, penempatan dan pemberhentian. Orientasi setelah kandidat terpilih secara resmi telah bergabung dalam organisasi, mereka tidak bisa langsung bekerja, dalam menghadapi tempat dan situasi kerja yang baru, mereka membutuhkan penyesuaian. Proses penyesuaian tersebut disebut dengan orientasi. Orientasi bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan organisasi terhadap pegawai baru sehingga ia mampu beradaptasi dengan baik sehingga bisa meningkatkan kinerjanya. Penempatan adalah proses penentuan posisi tenaga kerja dalam organisasi, jabatan apa yang akan dipegangnya, tanggung jawab serta tugas-tugas apa yang harus

²⁸Saihudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.....,hlm.11

dilakukan.²⁹ Pemberhentian adalah suatu keadaan dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi, penyebabnya adalah pensiun, pindah kerja, atau bisa juga dikarenakan pemutusan hubungan kerja. Pelatihan adalah proses melatih tenaga kerja menjadi ahli sehingga bisa membantunya mengerjakan pekerjaannya pada saat ini, Pengembangan adalah proses melatih tenaga kerja menjadi ahli sehingga bisa membantunya mengerjakan pekerjaannya di masa depan.

d. Perencanaan Karier

Proses ketika seseorang memilih tujuan karirnya dan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan karir tersebut.

e. Penilaian Kinerja

Proses evaluasi kinerja tenaga kerja dalam suatu organisasi. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil aktual kinerja tenaga kerja dengan standar kinerja yang ada dalam organisasi tersebut.

f. Keselamatan, Keamanan dan Kesehatan Kerja

Tenaga kerja harus dilindungi jiwa dan raganya. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3) adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan supaya tenaga kerja merasa terlindungi. Dan juga untuk mengurangi resiko organisasi dari pengeluaran yang lebih banyak karena harus menanggung biaya kecelakaan kerja, atau resiko hukum karena penuntutan dan ketidakpatuhan terhadap standar keamanan kerja.

²⁹*Ibid.*, hlm. 11

g. Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia dilakukan secara periodik, hal tersebut untuk meyakinkan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Audit sumber daya manusia dilakukan dengan cara menganalisis data-data antara lain mengenai perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan, absensi karyawan, kecelakaan kerja, perilaku kerja, dan kepuasan karyawan.³⁰

C. Baitul Maal Wat Tamwil

Baitul Maal Wat Tamwil adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, BMT juga bisa menerima titipan zakat, infaq, dan sedekah serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) merupakan pelaku ekonomi mikro. Peran BMT dalam memberikan kontribusi pada gerak roda ekonomi kecil nyata. BMT langsung masuk kepada pengusaha, selain itu nilai strategi BMT yang paling istimewa adalah menjadi penggerak pembangunan dalam menyantuni masyarakat.³¹ Dua fungsi utama Baitul Maal Wat Tamwil yaitu:

1. *Baitul Maal* (Rumah harta) menerima titipan dana zakat, infaq, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

³⁰Saihudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia...*,hlm.14

³¹Neni Sri Imanayati,*Aspek-Aspek Hukum BMT (Baitul Maal Wat Tamwil)*,(PT.Citra Aditya Bakti.2010)hlm.03.

2. *Baitul Tamwil* (Rumah Pengembangan Harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.³²

Baitul Maal Wat Tamwil didirikan dengan berasaskan pada masyarakat yang *Salaam*, yaitu penuh keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan.³³ Dengan demikian keberadaan BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah dan wakaf serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.³⁴

1) Secara umum profil BMT dapat dirangkum sebagai berikut :

- a) Tujuan BMT, yaitu meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

³²Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm.447.

³³Nurul Huda, Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis Dan Praktis* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group,2010)..,hlm 336.

³⁴Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm.448.

- b) Sifat BMT, yaitu memiliki usaha bisnis yang bersifat mandiri, ditumbuh kembangkan dengan swadaya dan dikelola secara profesional serta berorientasi untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat lingkungannya.
- c) Visi BMT, yaitu menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat dan kuat yang kualitas ibadah anggotanya meningkat sedemikian rupa sehingga mampu berperan menjadi wakil pengabdian masyarakat.
- d) Misi BMT, yaitu mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi, gerakan pemberdayaan meningkatkan kapasitas dalam kegiatan ekonomi riil dan kelembagaannya menuju tatanan perekonomian yang makmur dan maju gerakan keadilan membangun struktur masyarakat madani yang adil dan berkemakmuran berkemajuan, serta makmur maju berkeadilan berlandaskan syariah dan ridha Allah SWT.
- e) Fungsi BMT yaitu Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota, kelompok usaha dan kerjanya, Mempertinggi kualitas SDM anggota dan Pokusma menjadi lebih profesional dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh menghadapi tantangan global, Menggadang dan mengorganisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- f) Prinsip-Prinsip utama BMT yaitu :

1. Keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata.
2. Keterpaduan, dimana nilai-nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil dan berakhlak mulia.
3. Kekeluargaan.
4. Kebersamaan.
5. Kemandirian.
6. Profesionalisme.³⁵
7. Istiqomah, konsisten, konstinuitas/berkelanjutan tanpa berhenti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap maju ke tahap berikutnya dan hanya kepada Allah berharap.

g) Ciri-Ciri Utama BMT yaitu :

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya.
- 2) Bukan lembaga sosial tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengefektifkan oenggunaan zakat, infak dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
- 3) Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya.

³⁵*Ibid.*,hlm.449

- 4) Milik bersama masyarakat kecil dan bawah dari lingkungan BMT itu sendiri bukan milik orang seorang atau orang dari luar masyarakat itu.

2) Kegiatan Usaha BMT

BMT dalam melakukan usaha menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan mempunyai beberapa jenis usaha sebagai berikut :

- a) Simpanan *mudharabah* biasa.
- b) Simpanan *mudharabah* haji.
- c) Simpanan *mudharabah* umrah.
- d) Simpanan *mudharabah* qurban.
- e) Simpanan *mudharabah* idul fitri.
- f) Simpanan *mudharabah* walimahan.
- g) Simpanan *mudharabah* aqiqah.
- h) Simpanan *mudharabah* perumahan.

Sedangkan BMT dalam usaha menyalurkan dana kepada masyarakat berupa pembiayaan mempunyai jenis usaha sebagai berikut:

- a) Pembiayaan sewa barang (*Al-Ijarah*)
- b) Pembiayaan modal kerja (*Murabahah*)
- c) Pembiayaan bagi hasil (*Mudharabah*)
- d) Pembiayaan kerjasama (*Musyarakah*)
- e) Pembiayaan investasi (*Bai bi tsaman ajil*)

f) Pembiayaan kebijakan (*Qhardul Hasan*)³⁶

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat dilihat bahwa tata kerja BMT harus dirumuskan secara sederhana sehingga mudah untuk didirikan dan ditangani oleh para nasabah yang sebagian besar berpendidikan rendah. Aturan dan mekanisme kerjanya dibuat dengan lentur, efisien, dan efektif sehingga memudahkan nasabah untuk memanfaatkan fasilitasnya.³⁷

D. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Adapun pengertian Sumber Daya Manusia terbagi menjadi dua yaitu, secara makro dan mikro. Pengertian secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan. Pengertian Sumber Daya Manusia secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau yang menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja. Jadi dapat disimpulkan yaitu Sumber Daya Manusia adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dikarenakan kompetisi perusahaan semakin lama ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dan karena Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dengan pengoperasian

³⁶Darmawan, *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UNY Press, 2020), hlm 208

³⁷Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm.451.

perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen SDM memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar di struktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen SDM atau personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dalam mengelola Sumber Daya Manusianya.³⁸ Proses pencapaian tujuan perusahaan memiliki kendala yang banyak diantaranya permasalahan peralatan kerja, lingkungan kerja serta kendala karyawan yang merupakan pengelola faktor-faktor produk yang ada di perusahaan. Karyawan adalah manusia dan merupakan faktor produksi yang dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan masukan, yang kemudian mengalami proses pengelolaan oleh perusahaan yang berujung pada sebuah hasil atau keluaran. Karyawan baru biasanya belum memiliki ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga melalui proses pengelolaan perusahaan tersebut dapat menjadi karyawan terampil dan ahli di bidangnya. Karyawan yang telah menjalani pelatihan dan pengembangan akan menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Dimana pengelolaan SDM juga disebut manajemen SDM.³⁹

E. Penelitian Terdahulu

Pembahasan mengenai Strategi Meningkatkan Kualitas SDM telah dilakukan oleh para akademisi maupun peneliti, dan telah dipublikasikan dalam berbagai karya baik dalam bentuk buku, jurnal ataupun skripsi. Dari beberapa yang ada, perlu penulis uraikan dalam penelitian ini :

³⁸Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm 01.

³⁹*Ibid.*, hlm.03.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuart Ismanto⁴⁰. Dengan judul “Pengelolaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Di Kota Pekalongan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengulas lebih jauh mengenai posisi atau kedudukan Baitul Maal pada BMT, selanjutnya dibahas tentang cara pengelolaan dana oleh lembaga tersebut. Dalam rangka untuk mencapai tujuannya BMT berperan untuk meningkatkan kualitas SDI (Sumber Daya Insani) menjadi lebih profesional dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global. Persamaan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian tersebut juga menyinggung mengenai bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya insani atau sumber daya manusia supaya lebih profesional sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global saat ini. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada isi materi bahwa penelitian tersebut banyak menjelaskan mengenai bagaimana pengelolaan Baitul Maal saja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdillah Mundir⁴¹. Dengan judul “Strategi Pengembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan pengembangan usaha dengan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal dengan menggunakan upaya strategi meningkatkan SDM. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Koperasi Jasa Keuangan Syariah memiliki strategi pengembangan yang berupa peningkatan mutu layanan dan pengelolaan usaha sesuai syariah, meningkatkan mutu SDM yang handal dan tangguh. Persamaan dengan

⁴⁰Kuart Ismanto, *Pengelolaan Baitul Maal Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Di Kota Pekalongan*, Jurnal Penelitian Vol.12.No.1.Mei 2015, hal 24.

⁴¹Abdillah Munandir, *Strategi Pengembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah*, Jurnal Malia Vol.7.No.2.Juni 2016, hal 265.

penelitian ini adalah membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia, dan bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan untuk mengembangkan koperasi jasa keuangan syariah. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian tersebut membahas mengenai keuangan beserta modal dan regulasi dalam upaya mengembangkan koperasi jasa keuangan syariah.

Penelitian yang dilakukan oleh M.Zaky Mubarak Lubis⁴². Dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah”. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan atau menggambarkan bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang terjadi di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah . Dalam perencanaan BMT membuat sistem perencanaan dengan mengedepankan sistem efektivitas dan efisien, analisis pekerjaan BMT membuat klasifikasi dan kualifikasi untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sebagai karyawan BMT, pola rekrutmen yang digunakan oleh BMT terbagi kedalam dua pola yakni *centralized* dan *decentralized*. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama membahas mengenai bagaimana SDM dan MSDM pada BMT dengan menggunakan metode penelitian berupa pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada isi materi, lokasi penelitian, dan penelitian tersebut hanya memaparkan bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang terjadi pada BMT tersebut.

⁴²M.Zaky Mubarak Lubis, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah*, Jurnal Banque Syar’i Vol.3.No.2.Juli-Desember 2017,.hal 327.

Penelitian yang dilakukan oleh Eny Latifah⁴³. Dengan judul “Implementasi Prinsip Syariah Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Microfinance (Studi Kasus Pada KSPPS BMT Buna Ummat Sejahtera Paciran)”. Penelitian ini bertujuan mengkaji tentang implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia. Prinsip syariah secara umum yang digunakan dalam pengelolaan SDM adalah keadilan, kompetensi, amanah dan tanggungjawab sosial. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Meskipun masih banyak permasalahan yang terkait dalam implementasi MSDM di microfinance pada prinsipnya sudah relevan. Seperti dalam proses rekrutmen karyawan pelayanan SDM dan kompensasi. Persamaan dari penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dan isi dari penelitian tersebut juga menjelaskan mengenai MSDM pada BMT. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, penelitian tersebut hanya fokus pada bagaimana implementasi atau penerapan prinsip syariah pada manajemen sumber daya manusia di microfinance.

Penelitian yang dilakukan oleh Melis⁴⁴. Dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan tentang faktor-faktor keberhasilan usaha di pasar dan bagaimana strategi SDI yang tepat untuk memenuhi keberhasilan dan mempunyai kualitas SDI yang bermutu. Strategi SDI didasarkan pada keseluruhan strategi perusahaan dan kebutuhan taat asas.

⁴³Eny Latifah, *Implementasi Prinsip Syariah Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Microfinance (Studi Kasus Pada KSPPS BMT Buna Ummat Sejahtera Paciran)*, Jurnal Mebis Vol 3.No.2.Desember 2018.,hal 49.

⁴⁴Melis, *Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah*, Jurnal Islamic Banking Vol.5.No.1.Agustus 2019.,hal 1.

Perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan lembaga keuangan syariah (asuransi syariah, koperasi syariah, BMT, perusahaan pembiayaan syariah, dan lainnya). Faktor SDI yang dimilikinya menjadi salah satu penentu kesuksesan perusahaan dalam menjalankan usaha. Dengan pertumbuhan lembaga keuangan syariah saat ini tentunya harus diimbangi dengan SDI yang handal di bidang lembaga keuangan syariah. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus karena adanya karakteristik dan ketrampilan khusus yang perlu dimiliki setiap orang yang berkecimpung di perusahaan lembaga keuangan syariah. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian tersebut banyak menjelaskan mengenai SDI atau SDM dan bagaimana meningkatkan kualitas faktor-faktor sumber daya manusia pada perusahaan atau lembaga keuangan syariah tersebut, pada penelitian tersebut juga menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada pembahasan pada penelitian tersebut menekankan pengelolaan sumber daya insani dalam memasarkan produk dan jasa pada lembaga keuangan syariah.

Tabel 2.1

Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Dan Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Pengelolaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT Di Kota Pekalongan Oleh : Kuat Ismanto	Membahas mengenai bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya insani atau sumber daya manusia pada lembaga BMT supaya lebih profesional dengan menggunakan metode penelitian kualitatif	Hanya terfokus pada bagaimana pengelolaan lembaga BMT
2	Strategi Pengembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah	Membahas strategi pengembangan sumber daya manusia dan bagaimana manajemen sumber daya manusia	Membahas mengenai keuangan beserta modal dan regulasi

	Oleh : Abdillah Mundir	yang diterapkan. Metode penelitian kualitatif	
3	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT At-Taqwa Muhammadiyah Oleh : M.Zaky Mubarak Lubis	Membahas SDM dan MSDM pada BMT dengan menggunakan metode penelitian berupa pendekatan kualitatif	Isi materi, Lokasi Penelitian dan terfokus pada implementasi MSDM yang terjadi pada BMT
4	Implementasi Prinsip Syariah Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Microfinance (Studi Kasus Pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Paciran) Oleh : Eny Latifah	Menjelaskan mengenai MSDM pada BMT dengan menggunakan metode penelitian kualitatif	Terfokus pada bagaimana implementasi atau penerapan prinsip syariah pada MSDM di lembaga
5	Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah Oleh : Melis	Memaparkan tentang SDM , bagaimana meningkatkan kualitas faktor sumber daya manusia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif	Terfokus pada pengelolaan sumber daya insani atau sumber daya manusia dalam memasarkan produk dan jasa pada lembaga keuangan syariah

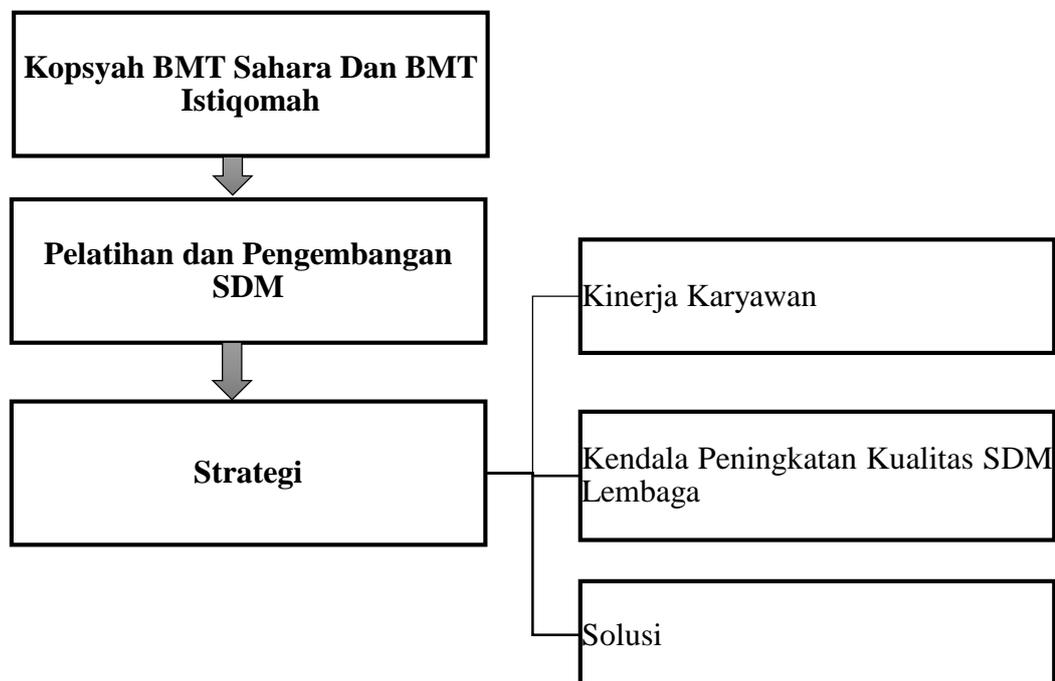
Kesimpulan : Dari penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada persamaan pada metode penelitian, pembahasan, dan teori pada penelitian tersebut. Sedangkan perbedaan-perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian, tahap penelitian, dan pengumpulan datanya. Jadi, dengan adanya persamaan dan perbedaan tersebut dapat menambah wawasan, pengetahuan mengenai bagaimana teori perencanaan dan pengembangan SDM. Untuk menentukan pembahasan atau pembelajaran yang lebih dalam mengenai bagaimana strategi meningkatkan kualitas SDM pada perusahaan atau lembaga keuangan syariah khususnya pada Baitul Maal Wat Tamwil supaya lebih baik dan lebih

berkualitas yaitu dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan perusahaan, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.

F. Kerangka Konseptual

Untuk mendekatkan masalah yang akan diteliti pada permasalahan peneliti, maka perlu dibuat kerangka berfikir sebagai dasar pemikiran penelitian. Kerangka yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis dalam memudahkan data dan juga informasi dalam penelitian ini. Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Kerangka konseptual dari penelitian ini dimulai dengan penggalian informasi mengenai pelatihan dan pengembangan SDM dengan manajemen sumber daya manusia

pada kopsyah BMT Sahara dan BMT Istiqomah. Dimana pengumpulan informasi tersebut dilakukan dengan wawancara kepada karyawan di kopsyah BMT Sahara dan BMT Istiqomah. Setelah informasi tersebut terkumpulkan bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas SDM dengan mengetahui bagaimana kinerja karyawan, dan apakah ada kendala dalam melakukan manajemen/strategi tersebut dan apakah kendala dari peningkatan kualitas SDM lembaga, serta bagaimana solusi yang tepat untuk menghadapi kendala dan melakukan manajemen/strategi peningkatan kualitas SDM tersebut.