

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen dan Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sumber daya manusia pasti memiliki suatu konsep atau teori yang digunakan, manajemen merupakan jawaban atas konsep tersebut. Manajemen adalah pelaksanaan fungsi-fungsi administrasi secara umum, yang meliputi aspek perencanaan, organisasi, komando, koordinasi, dan kontrol. Ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia yaitu: Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan), Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, dan Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut A.F.Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Jeffrey Pfeffer berargumentasi bahwa SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang “tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan”. Ia membandingkan kedudukan istimewa sumberdaya ini dengan

sumber keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.<sup>1</sup>

Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Kemudian Flippo menyatakan “*Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, conversation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi: analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kebijakan kompensasi, perencanaan karier, kebijakan kesejahteraan, dan pemutusan hubungan kerja.<sup>2</sup>

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan cara, yakni dengan jalan *training* (pelatihan) dan *education* (pendidikan).<sup>3</sup>

Fitz-enz dalam bukunya membedakan pengembangan sumber daya

---

<sup>1</sup>Wirawan, *Manajemen Sumber .....* hal 21.

<sup>2</sup> Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada editor 1, 2008) hal 144.

<sup>3</sup> Ani S. Rahayu, *Pengantar Kebijakan Fiskal*, (Jakarta: PT Bumi Aksara cet. ke 2, 2014) hal 320.

manusia sebagai *training* (pelatihan) dan *education* (pendidikan). *Education* merupakan presentasi dari konsep-konsep dan informasi pada seseorang dengan tujuan untuk menanamkan *knowledge*, sedangkan *training* adalah latihan secara interaktif di mana tujuannya adalah untuk mengembangkan skill dan kompetensi dalam bidang tenaga kerja.

Menurut Kusumosuwidho dalam pernyataannya bahwa salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, dan upah. Ketidakseimbangan tersebut berupa lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja dan lebih besarnya permintaan dibanding penawaran terhadap tenaga kerja.<sup>4</sup> kalau itu terjadi akan mengakibatkan penumpukan tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan karena kurangnya angka permintaan. Banyaknya tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan ketersedianya lapangan pekerjaan untuk para tenaga kerja.

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu mengenal kebutuhannya dan mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Dalam kandungannya bahwa motivasi merupakan suatu proses dan proses ini dapat menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku konsumen (investor). Kandungan lainnya dari definisi tersebut

---

<sup>4</sup> Mulyadi S. , *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers cet. Ke 4, 2008) hal 56.

bahwa motivasi merupakan dorongan, yaitu dorongan bagi manusia untuk mengambil tindakan tertentu dalam upaya memuaskan kebutuhannya.<sup>5</sup> Ketika seseorang mendapatkan motivasi yang tinggi maka dirinya akan tergerak untuk melakukan tindakan agar bisa mendapatkan apa yang mereka inginkan. Motivasi yang besar akan merespon otak untuk memikirkan tindakan yaitu agar bagaimana mereka dapat memiliki, merasakan atau mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.<sup>6</sup> Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya. Menurut Sardiman A.M. menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.<sup>7</sup> Menurut Muhibbin Syah motivasi ekstrinsik adalah hal dan keadaan yang datang dari luar individu yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar.<sup>8</sup>

Seseorang yang termotivasi akan melakukan kegiatan yang diluar batas dan bisa sangat mengagumkan. Namun tidak sedikit orang yang termotivasi hanya sebentar saja dan lama-kelamaan motivasi yang ada di

---

<sup>5</sup>Ahmad Dahlan Malik, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Berinvestasi di Pasar Modal Syariah Melalui Bursa Galeri Investasi Uisi*, (Indonesia : JEBI, VOL. 3, NO. 2, 2017) hal 13.

<sup>6</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi* ..... hal 169.

<sup>7</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, ( Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2011) hal 29.

<sup>8</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005) hal 151.

dalam dirinya berkurang akan membutuhkan motivasi lagi. Menurut Harold Konnts motivasi merupakan suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, sehingga disebut penggerak atau motivasi dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Seorang yang mempunyai motivasi besar akan berusaha mendapatkan informasi yang aktual agar keinginannya terpenuhi, dengan motivasi yang dimiliki seseorang akan mudah memahami masalah yang dihadapinya.<sup>9</sup>

## 2. Motivasi secara islam

Dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani*, Akh. Muwafik Saleh mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT) Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta

---

<sup>9</sup> Sobur Alek, *Psikologi* ..... hal 97.

<sup>10</sup> Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Surabaya : Erlangga, 2009) hal

halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah SAW bersabda:

Dari Sa' ad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu." (HR. Bukhari-Muslim).

- b. Takwa Dalam Bekerja. Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- 2) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.

- 3) Taat pada aturan.
- 4) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Allah SWT menjamin balasan kepada orang-orang yang bertaqwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja. Firman Allah SWT dalam surat At-Talaq ayat 2:

فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَأَمْسِكُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ أَوْ فَارِقُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ

وَأَشْهِدُوا ذَوَيْ عَدْلٍ مِنْكُمْ وَأَقِيمُوا الشَّهَادَةَ لِلَّهِ ۚ ذَٰلِكُمْ يُوعَظُ

بِهِ مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ

مَخْرَجًا

Artinya: Apabila mereka telah mendekati akhir iddahnya, Maka rujukilah mereka dengan baik atau lepaskanlah mereka dengan baik dan persaksikanlah dengan dua orang saksi yang adil di antara kamu dan hendaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah. Demikianlah diberi pengajaran dengan itu orang yang beriman kepada

Allah dan hari akhirat. barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar. <sup>11</sup>

ك. Ikhlas Dalam Bekerja Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- 1) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- 2) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria..
- 3) Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- 4) Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam (QS. Ali Imran: 29)

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ

Artinya: “Katakanlah, jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu menampakkannya, Allah pasti mengetahuinya.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV. Nur Alam Semesta, 2013), hal. 398

<sup>12</sup> Ibid., hal 53.



Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur" an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah SWT (Q.S. At Taubah: 105) :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ص</sup> وَسَيُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah:105).<sup>13</sup>

Ayat diatas memiliki tujuan yaitu kita sebagai muslim diperintahkan agar mau bekerja, karena kerja itu akan dilihat Allah SWT dan Rasulnya serta orang-orang mukmin lainnya. Setiap orang memiliki kelebihan dalam bidangnya masing-masing dan maka dari itu orang satu akan membutuhkan orang lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **3. Jenis – Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi ini sebenarnya dapat di golongan menjadi dua jenis motivasi saja. Karena hanya menggolongkan menjadi 2 jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif maka sudah mencakup keseluruhan dari jenis motivasi. Yaitu : <sup>14</sup>

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif) Manajerial memberikan motivasi ke bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dengan baik. Motivasi positif ini akan meningkatkan semangat kerja bawahan , karena manusia dengan umurnya senang menerima yang baik-baik saja.

---

<sup>13</sup> Ibid., hal 203

<sup>14</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003)hal 220.

- b. Motivasi negatif (insentif negatif) manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada bawahannya yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Motivasi negatif ini akan meningkatkan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat baik.

Penggunaan motivasi di atas terus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan agar tidak terjadi kecemburuan sosial.

#### **4. Model-Model Motivasi**

- a. Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif, yaitu memberikan insentif material kepada bawahan yang berprestasi baik. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang dan barang) sudah cukup.
- b. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan ,mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaannya. Jadi motivasi kerja karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan non material.
- c. Model sumber daya manusia mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau

keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Namun model ini karyawan termotivasi bukanlah prestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh tanggungjawab yang luas bagi dirinya.<sup>15</sup>

## **5. Kebutuhan dasar motivasi**

Seseorang termotivasi pasti memiliki alasan, banyak sekali alasan yang dimiliki seseorang karena termotivasi ini. David McClelland mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan McClelland's theory of learned needs. Teori ini menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi seseorang individu untuk berperilaku yaitu:<sup>16</sup>

- a. kebutuhan untuk sukses
- b. kebutuhan untuk afiliasi (membina hubungan sesama)
- c. kebutuhan kekuasaan

Seseorang yang termotivasi akan memiliki gairah yang tinggi dalam segala hal dan akan sangat bersemangat jika diajak untuk melakukan hal sesuai dengan apa yang membuatnya termotivasi. Jika kita bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi yang tinggi maka pekerjaan yang akan kita kerjakan akan cepat selesai, karena semangat mereka akan berdampak juga kepada semangat orang-orang disampingnya.

## **6. Kendala-kendala Motivasi**

Untuk beberapa manajer kesulitan dalam mengendalikan tenaga kerja karena beberapa sebab antara lain:

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal, 223

<sup>16</sup> Ahmad Dahlan Malik, *Analisa Faktor-Faktor* ..... hal 13.

- a. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit karena karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c. Manajer sulit mengetahui apasaja motivasi kerja setiap individu karyawan.<sup>17</sup>

## **7. Manfaat Motivasi**

Ada beberapa manfaat yang akan diperoleh dengan pemberian motivasi, antara lain :

- a. Meningkatkan produktifitas kerja
- b. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- c. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- d. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- e. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan

## **C. Minat**

### **1. Pengertian**

Minat adalah keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan dengan kebutuhan yang diinginkan. Seseorang yang mempunyai minat besar akan berusaha mencari informasi sebanyak-banyaknya sehingga informasi yang dibutuhkan akan dengan mudah ia dapatkan. Seorang yang mempunyai minat tinggi mudah memahami

---

<sup>17</sup> Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003) hal 102.

persoalan dari informasi yang ia dapatkan.<sup>18</sup> Ketika minat itu tumbuh dalam dirinya akan menimbulkan suatu keinginan yang berkelanjutan dan terus menerus. Minat yang bagus akan dapat dikembangkan menjadi bakat yang dapat diunggulkan dalam diri seseorang.

Minat memang sangat berpengaruh pada diri seseorang. Dengan adanya minat seseorang akan melakukan sesuatu hal yang kiranya akan menghasilkan sesuatu bagi diri seseorang tersebut. Sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Slameto “Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan”.<sup>19</sup>

## **2. Faktor Internal dan Eksternal Minat**

Seseorang yang memiliki minat yang tinggi akan melakukan suatu kegiatan yang diminatinya dengan senang dan akan selalu konsisten dengan kegiatan tersebut. Sehingga minat menjadi unsur penting dalam keberhasilan suatu kegiatan yang dijalani. Minat merupakan salah satu aspek psikis yang membantu dan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, maka minat harus ada dalam diri seseorang, sebab minat merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. Minat tidak terbentuk begitu saja dalam diri seseorang, melainkan muncul dari pengaruh faktor intern dan faktor ekstern.<sup>20</sup>

### **a. Faktor intern**

---

<sup>18</sup> Sobur Alek, *Psikologi ....* hal 97.

<sup>19</sup> Roida Eva Flora Siagian, *Pengaruh Minat dan Kebiasaan Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Matematika*, (Universitas Indraprasta PGRI : Jurnal Formatif) hal 6.

<sup>20</sup> Anis Ardyani dan Lyna Latifah, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang*, (Semarang : 2014) hal 5.

Faktor intern merupakan faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang karena adanya kesadaran dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain seperti faktor emosional, persepsi, motivasi, bakat dan penguasaan ilmu pengetahuan. Sedangkan

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern yaitu faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang akibat adanya peran orang lain dan lingkungan yang ada di sekitar seperti faktor lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Faktor intern mengandung unsur-unsur kognisi (menenal), emosi (perasaan), dan konasi (kehendak).

- 1) Unsur kognisi berarti bahwa minat itu didahului oleh pengetahuan dan informasi mengenai objek yang dituju.
- 2) Unsur emosi terjadi karena ikut dalam partisipasi atau pengalaman tertentu, sedangkan
- 3) Unsur konasi merupakan kelanjutan dari unsur emosi yaitu akan melakukan dan menekuni kegiatan tersebut terus menerus.

Ketiga unsur tersebut yaitu unsur kognisi, emosi dan konasi diwujudkan dalam bentuk kemampuan dan hasrat untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan faktor dari luar diri diantaranya adalah adanya pengaruh dari lingkungan keluarga atau lingkungan sosial.

## **D. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Gomes menyatakan : “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.<sup>21</sup> Sedangkan menurut Dessler Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus dan tugas dari seorang manajer menghindari bahayanya, memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil.<sup>22</sup>

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilakukan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf.<sup>23</sup>

Berdasarkan pengertian diatas pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan membantu memperbaiki prestasi dalam dunia kerja terutama dalam kegiatannya mengenai pengertian dan ketrampilan. Pegawai, baik yang baru ataupun

---

<sup>21</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasins, 2011) hal 98.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal 99.

<sup>23</sup> Umar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara) hal 10-11.



yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan memiliki fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat financial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera.<sup>24</sup>

## **2. Tujuan Pelatihan**

Menurut Carrel mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain<sup>25</sup>:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan.
- c. Menghindari Keusangan manajerial.
- d. Memecahkan permasalahan.

---

<sup>24</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (UIN Malang Press : 2009) hal 232-233.

<sup>25</sup> MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana, 2002) hal 169.

- e. Orientasi karyawan baru.
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan
- h. Pengembangan personel karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran daripada pelatihan tersebut.

Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Maka dari itu seseorang yang akan melakukan pelatihan mendapatkan suatu yang dapat bermanfaat bagi dirinya.

### **3. Jenis-Jenis Pelatihan**

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan yang berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:<sup>26</sup>

- a. *Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin*: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- b. *Pelatihan pekerjaan/ teknis*: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan)

---

<sup>26</sup> Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hal 318.

- c. *Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah:* dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial/kepengawasan, dan pemecahan konflik).
- d. *Pelatihan perkembangan dan inovatif:* menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya: prakti-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

#### **4. Metode Pelatihan Kerja**

Andre E. Sikula mengemukakan bahwa ada beberapa metode pelatihan yang perlu diketahui, antara lain :

- a. On the job

Pegawai memperelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lainnya yang sedang bekerja. Fungsi dari metode *on the job* ini antara lain *supervisor* mampu menarik pegawai peserta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secara memadai. Metode ini sangat tepat dan cocok untuk mengajarkan pengetahuan, *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta pelatihan dalam metode ini harus dilakukan pada waktu yang

sama dan untuk pekerjaan yang sama pula. Manfaatnya adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. Vestibule atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tepat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk pegawai baru yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada pegawai baru mengenai aktifitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari bagaimana dan apa sebab pegawai mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode ini merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari lealitas. Simulasi ini merupakan

pelengkap, sebagai teknik pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam sebuah pelatihan.

e. Apprenticeship

Metode ini suatu cara mengembangkan keterampilan perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan diarea pekerjaan. Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada *on the job training*.

## **E. Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat**

### **1. Pengertian Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat**

Pemberdayaan menurut bahasa berasal dari kata daya yang berarti tenaga/ kekuatan, proses, cara, perbuatan memberdayakan.<sup>27</sup> Pemberdayaan adalah upaya yang membangun daya masyarakat dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang

---

<sup>27</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 242

dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.<sup>28</sup> Pemberdayaan diarahkan guna meningkatkan ekonomi masyarakat secara produktif sehingga mampu menghasilkan nilai tambah yang tinggi dan pendapatan yang lebih besar.

Upaya peningkatan kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah paling tidak harus ada perbaikan akses terhadap empat hal, yaitu akses terhadap sumber daya, akses terhadap teknologi, akses terhadap pasar dan akses terhadap permintaan. Ekonomi masyarakat adalah segala kegiatan ekonomi dan upaya masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (*basic need*) yaitu sandang, pangan, papan, kesehatan dan pendidikan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemberdayaan ekonomi masyarakat merupakan satu upaya untuk meningkatkan kemampuan atau potensi masyarakat dalam kegiatan ekonomi guna memenuhi kebutuhan hidup serta meningkatkan kesejahteraan mereka dan dapat berpotensi dalam proses pembangunan nasional.<sup>29</sup>

## 2. Konsep Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat

Konsep pemberdayaan lahir sebagai antitesis terhadap model pembangunan dan model industrialisasi yang kurang memihak pada rakyat mayoritas. Konsep ini dibangun dari kerangka logik sebagai berikut:

- a. Bahwa proses pemusatan kekuasaan terbangun dari pemusatan penguasaan faktor produksi

---

<sup>28</sup> Daniel Sukalele, “Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Era Otonomi Daerah”, dalam [wordpress.com/about/pemberdayaan-masyarakat-miskin-di-era-otonomi-daerah](http://wordpress.com/about/pemberdayaan-masyarakat-miskin-di-era-otonomi-daerah) diakses tgl. 25 Juni 2014

<sup>29</sup> Ibid.,

- b. Pemusatan kekuasaan faktor produksi akan melahirkan masyarakat pekerja dan masyarakat yang pengusaha pinggiran
- c. Kekuasaan akan membangun bangunan atas atau sistem pengetahuan, sistem politik, sistem hukum, dan ideologi yang manipulatif untuk memperkuat dan legitimasi
- d. Kooptasi sistem pengetahuan, sistem hukum, sistem politik, dan ideologi,

secara sistematis akan menciptakan dua kelompok masyarakat, yaitu masyarakat berdaya dan masyarakat tunadaya. Akhirnya yang terjadi adalah dikotomi, yaitu masyarakat yang berkuasa dan manusia yang dikuasai. Untuk membebaskan situasi menguasai dan dikuasai, maka harus dilakukan pembebasan melalui proses pemberdayaan bagi yang dikuasai (*empowerment of the powerless*).<sup>30</sup>

## F. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal ekonomi dan Bisnis Islam yang di tulis oleh Ahmad Dahlan Malik dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Minat Masyarakat Berinvestasi di Pasar Modal Syariah Melalui Bursa Galeri Investasi**”<sup>31</sup> peneliti menganalisis tentang faktor-faktor apa yang mempengaruhi minat masyarakat dalam melakukan investasi yang ditekankan pada inventasi syariah.

---

<sup>30</sup> Mardi Yatmo Hutomo, *Pemberdayaan Masyarakat dalam Bidang Ekonomi*, (Yogyakarta: Adiyana Press, 2000), hal 1-2

<sup>31</sup> Ahmad Dahlan Malik, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Berinvestasi di Pasar Modal Syariah Melalui Bursa Galeri Investasi Uisi*, (Indonesia : JEBI, VOL. 3, NO. 2, 2017)

### **Persamaan**

Persamaan penelitian dengan jurnal ini adalah sama-sama meneliti tentang minat masyarakat. Dalam artian sesuai dengan definisi minat sendiri dan penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif

### **Perbedaan**

Perbedaan penelitian dengan jurnal ini adalah Dalam jurnal Ahmad Dahlan Malik meneliti minat masyarakat berinvestasi, sedangkan peneliti meneliti tentang minat masyarakat pelatihan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

2. Jurnal yang ditulis oleh Fahmi fath dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Intentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**<sup>32</sup> yang dilakukan di lakukan di perusahaan PT Jaya Brix menjelaskan tentang pengaruh motivasi, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini adalah variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Brix Indonesia.

### **Persamaan**

Persamaan penelitian dengan jurnal ini adalah sama-sama mengambil motivasi sebagai salah satu variabel dalam penelitian dan digunakan untuk menguku motivasi dalam hal semangat.

---

<sup>32</sup> Fahmi Fath, *Pengaruh Motivasi, Intentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : VOL. 5, NO. 11, 2016)



### **Perbedaan**

Perbedaan penelitian dengan jurnal ini adalah penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dan penelitiannya dilakukan terhadap kinerja karyawan.

3. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang yang ditulis oleh Wilhelmus Andiyanto dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaa Perempuan Kabupaten Manggarai- Flores Nusa Tenggara Timur”**<sup>33</sup>. Peneliti mencoba mengali informasi dan menguji apakah adan pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan pemberdayaan perempuan.

### **persamaan**

Persamaan penelitian dengan skripsi ini adalah sama-sama melihat motivasi kerja sebagai acuan dan sedikit membahas tentang kinerja pegawai dalam penelitian ini.

### **Perbedaan**

Perbedaan penelitian dengan skripsi ini adalah skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan perbedaan jangkauan penelitian yang mana jangkauannya lebih luas.

---

<sup>33</sup> Wilhelmus Andiyanto & Ismi Darmastuti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaa Perempuan Kabupaten Manggarai- Flores Nusa Tenggara Timur*, (Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang : 2014)

4. Jurnal Universitas Sumatera Selatan Utara yang ditulis oleh Cut Nizma dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Karakteristi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa**”<sup>34</sup> jurnal ini mencari tahu apakah ada pengaruh variabel-variabel diatas dan mendapatkan hasil Pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

#### **Persamaan**

Persamaan penelitian dengan jurnal ini adalah sama-sama mengambil tema pelatihan dalam penelitian ini

#### **Perbedaan**

Perbedaan penelitian dengan jurnal ini adalah jurnal ini menggunakan penelitian kuantitatif dan membahas tentang karakteristik pekerjaan dan prestasi kerja.

5. Jurnal Universitas Negeri Surabaya yang ditulis oleh Agung Setiawan dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah**

---

<sup>34</sup> Cut Nizma, *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*, (Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara Medan, 2015)

**Kanjuruhan Malang**<sup>35</sup> jurnal ini mencari tahu apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah kanjuruhan Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

#### **Persamaan**

Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja didalam penelitiannya.

#### **Perbedaan**

Peneliti menggunakan penelitian dengan metode kualitatif sedangkan Agung setiawan menggunakan metode kuantitatif, dan beberapa menggunakan variabel yang tidak sama.

---

<sup>35</sup> Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, (Surabaya : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, 2015)