



Penelitian yang kedua berjudul “*Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya*” oleh Muhammad Koharudin. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2014. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur menggunakan dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah (dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. Sedangkan untuk metode *off the job training* diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yang diadakan oleh LPKP Tursina dan BI.<sup>11</sup>

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM. Namun yang membedakan dengan penelitian ini yaitu pada obyek penelitian. Penelitian di atas obyeknya di ruang lingkup perusahaan bank BPRS Jabal Nur Surabaya, sedangkan penelitian kali ini pada sebuah organisasi dakwah. Penelitian di atas hanya membahas strategi pengembangan SDM pada karyawan. Sedangkan penelitian sekarang membahas tentang proses pelatihan kepada peserta diklat.

Penelitian yang ketiga berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya*” oleh Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah

---

<sup>11</sup> Muhammad Koharudin, 2014, *Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya*”, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.



		Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jegu-Taman-Sidoarjo”	atau peserta diklat  <b>Perbedaan:</b> Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada obyek yang diteliti. Penelitian terdahulu obyeknya terletak pada lembaga pendidikan. Sedangkan penelitian saat ini terletak organisasi dakwah.	pelatihan yang sesuai dengan teori <i>human capital</i> yang meliputi pengetahuan ( <i>knowledge</i> ), kemampuan ( <i>ability</i> ), keterampilan ( <i>skill</i> ), bakat ( <i>talent</i> ) dan pengalaman ( <i>experience</i> ). Karena, dengan adanya berbagai macam pelatihan yang diikuti baik didalam maupun di luar lembaga, dapat meningkatkan kualitas SDM dan tentunya bisa memberikan perubahan yang lebih baik.
2.	Muhammad Koharudin	Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya	<b>Persamaan:</b> Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Koharudin dengan penelitian saat ini terletak pada pelatihan dan pengembangan sumber daya insani.  <b>Perbedaan:</b> Yang membedakan dari penelitian sebelumnya terletak pada obyek yang diteliti. Penelitian terdahulu obyeknya terletak pada Bank BPRS Jabal Nur	Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur menggunakan dua metode yaitu <i>on the job training</i> dan <i>off the job training</i> . Metode <i>on the job training</i> diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah

			Surabaya sedangkan obyek peneliti saat ini pada organisasi dakwah.	(dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. Sedangkan untuk metode <i>off the job training</i> diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yang diadakan oleh LPKP Tursina dan BI.
3.	Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini	Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya”	<p><b>Persamaan:</b> Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini dengan penelitian saya ini terletak pada upaya pengembangan sumber daya manusia.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Yang membedakan dari penelitian kali ini terletak pada obyek penelitian. Peneliti sebelumnya obyek yang dituju pada pondok pesantren sedangkan obyek peneliti saat ini pada organisasi dakwah.</p>	Dalam penelitian ini menerapkan 4 tahapan proses yaitu, menetapkan kriteria talenta, melakukan proses rekrutmen dan seleksi, melakukan program percepatan pengembangan talenta, serta evaluasi keberhasilan program talenta.









































