BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau lembaga. Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan dalam organisasi, seperti sumber daya alam, material dan *financial* tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk peningkatan kesejahteraan bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Suwatno dan Priansa yang dikutip oleh Ramli Mile, Peggy A. Mekkel, dan Merlyn Karuntu, menyatakan definisi pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

> "Pengembangan SDM ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan karyawan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi."[1]

[1] Ramli Mile, Peggy A. Mekkel, dan Merlyn Karuntu, *Jurnal EMBA : Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT Pegadaian Gorontolo Utara*, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 2 No. 4 Desember 2014, Hlm 169.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teori diatas didukung oleh pendapat Notoatmodjo yang dikutip oleh Ponwandira, mengatakan bahwa :

> "Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa".[2]

Teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Saydam yang dikutip langsung oleh Danny Albert Tilon, menyatakan bahwa :

> "Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan."[3]

Jadi, kesimpulan dari beberapa teori di atas bahwasannya Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh SDM organisasi dalam rangka untuk mencapai efektivitas dan tujuan organisasi. Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengembangan dilakukan di sebuah organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sumber daya manusia tidak dapat hanya dipekerjakan saja, tetapi dalam berkembangnya waktu perlu juga ada

---

[2] Ponwandira, *Jurnal Administrasi Negara: Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Calon Tenaga Kerja Baru Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan*, FISIP-UNMUL, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, Hlm 820.

[3] Danny Albert Tilon, Jurnal AGORA : *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City Of Tomorrow Surabaya*, Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 3 Tahun 2013.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan kompetensi untuk mengasah kemampuan yang dimiliki. Adapun beberapa langkah dalam mengembangkan sumber daya manusia diantaranya dengan mengadakan pelatihan, mengikuti workshop dan pendidikan. Di samping itu, pengembangan SDM juga berperan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan jasa terkait dengan lembaga-lembaga sosial dakwah. Pengembangan SDM merupakan salah satu usaha setiap pimpinan untuk menambah keahlian tiap pegawai sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mereka dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengembangan SDM sebagai langkah untuk memperbaiki kualitas dan kemampuan pegawai.[4]

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan *skill* mereka dengan melihat bagaimana kompetensinya. Dalam pengembangan SDM perlu diperhatikan kompetensi pegawainya, karena pengembangan kompetensi SDM di organisasi dapat membantu dalam meningkatkan produktifitas kerjanya sehingga kualitas kerjanya pun lebih baik dan berujung pada kepuasan pelayanan yang diberikan oleh organisasi tersebut. Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimilik seorang pegawai secara individual

[4] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*, Jakarta: Prenhallindo, 1997. Hlm 261.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja yang strategis.

Beberapa organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa juga menerapkan konsep pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dimaksudkan sebagai proses peningkatan kualitas SDMnya. Persaingan yang semakin ketat membuat beberapa organisasi melakukan hal tersebut. Pengembangan SDM tidak hanya direncanakan untuk jangka pendek saja tetapi harus ada perencanaan untuk jangka panjangnya. Arus persaingan yang menuntut sumber daya manusia untuk lebih berkompeten atas apa yang dikerjakan. Begitu pun dengan organisasi yang bergerak dalam bidang sosial dan dakwah atau yang disebut dengan organisasi nirlaba, mereka juga mengikuti arus tersebut.

Organisasi nirlaba yang bergerak dibidang pengeloaan zakat senantiasa melakukan pengembangan terhadap karyawannya dalam rangka pemberdayaan dan pelayanan pengeloaan zakat, hal ini dilakukan karena melihat pentingnya zakat dalam membantu dan memberdayakan masyarakat. Sebagaimana firman Allah SWT mengenai kewajiban umat islam untuk menunaikan zakat dalam surah At-Taubah (9) : 103

خُذْ مِنْ أَمْوَٰلِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۖ إِنَّ
صَلَوٰتَكَ سَكَنٌ لَّهُمْ ۗ وَٱللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٣﴾

Artinya : "*Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka.*



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*Sesuangguhnya doa kamu itu (menjadi) ketentraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui".*[5]

Dari firman Allah di atas menjelaskan bahwa wajib bagi umat Islam menunaikan zakat atas sebagian hartanya. Sebagaimana penjelasan arti dari ayat di atas yang berbunyi *"ambilah zakat dari sebagian harta mereka,"* yang memiliki makna bahwa harus ada yang mengatur dari pengelolaan zakat yang sudah dikeluarkan oleh mereka.[6] Maka dari itu, pengelolaan zakat bukanlah suatu hal yang mudah dan dapat dilakukan secara individual. Agar maksud dan tujuan zakat, yakni pemerataan kesejahteraan dapat terwujud pengelolaan dan pendistribusian zakat harus dilakukan secara melembaga dan terstruktur dengan baik. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar berdirinya berbagai Lembaga Pengelola Zakat. Berkembanganya lembaga yang menaungi hal tersebut memberikan efek positif bagi masyarakat sekitar yang kurang mampu.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikutip dari media online bahwa pemberdayaan dan sinergi dalam pengelolaan zakat tidak bisa sendiri, harus bersama-sama, kita membutuhkan semua unsur lapisan masyarakat.[7] Menurut Prof. Didin Hafidhuddin, "potensi zakat kita sangat besar, hanya saja belum semuanya terserap, dari data riset IPB pada tahun 2011 potensi zakat kita Rp. 217 Triliun, baru terserap dan terkelola Rp. 2,73 Triliun atau satu persennya saja".[8]

---

[5] Al-Qur'an dan terjemahan, *Surah At-taubah (9) ayat 103*

[6] Al-Qur'an dan terjemahan, *Surah At-taubah (9) ayat 103*

[7] Berita diakses di *www.antaranews.com/berita/371882/potensi-zakat-indonesia-baru-terserap-satu-persen* pada tanggal 17 Februari 2017 pukul 13:55

[8] Berita diakses di *www.antaranews.com/berita/371882/potensi-zakat-indonesia-baru-terserap-satu-persen* pada tanggal 17 Februari 2017 pukul 13:55



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini menunjukan perlu adanya pengembangan SDM dan peningkatan layanan baik dalam mengedukasi masyarakat tentang pentingnya ZISWAF maupun pelayanan dan kemudahan dalam menunaikannya, agar potensi penghimpunan zakat dapat terserap dengan optimal. Dari berita tersebut dapat disimpulkan bahwa peran lembaga yang mengelola zakat, infaq, sodaqoh sangat penting. Sebab, mereka yang menjadi jembatan dalam kesejahteraan umat yang membutuhkan. Untuk itu, banyak lembaga-lembaga yang mulai berdiri untuk tujuan yang sama.

Salah satu contoh lembaga yang mengelola zakat, infaq, dan sodaqoh (ZISWAF) adalah Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat (LAZDAU). Lembaga ini konsen terhadap pengelolaan dan pemberdayaan zakat. Potensi penghimpunan zakat di Indonesia yang besar menjadikan lembaga-lembaga sosial seperti LAZDAU berkomitmen untuk dapat mengelola dan memberdayakan ZISWAF disamping disalurkan ke masyarakat yang memang berhak menerimanya, dana yang berhasil diserap tersebut juga disalurkan dalam bentuk pemberdayaan yang produktif terhadap dhu'afa, seperti pemberian beasiswa, training motivation untuk siswa, pelatihan pembuatan abon dan pembuatan krupuk dari duri ikan bandeng serta managemen keuangan dan pemasarannya. Hal ini menjadikan LAZDAU memilki keunggulan tersendiri di antara beberapa lembaga sosial lainnya karena bentuk penyalurannya tidak hanya bersifat konsumtif namun bersifat produktif.

Dilihat dari sisi legalitas kelembagaan, Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat ini termasuk lembaga yang berhasil mendapatkan legalitas dari Kementrian Agama Provinsi Jawa Timur sebagai Lembaga Amil Zakat berskala



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kabupaten Sidoarjo. Hal ini menjadikan para muzakki yang menyalurkan zakat di LAZDAU mendapat potongan 7,5% dari pajak yang harus dikeluarkan terhadap Negara. Dengan demikian karena sudah mendapatkan legalitas dari kemenag Jatim maka potensi LAZDAU dalam menghimpun zakat semakin besar ketimbang lembaga lain yang belum mendapat izin resmi, disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki LAZDAU juga sangat mendukung, dikarenakan sebagian besar sumber daya manusia yang dimiliki masih sangat muda-muda. Sumber daya tersebut menjadikan lembaga ini dapat berkembang dengan cepat karena beberapa program unggulan ditangani langsung oleh para pemudanya. Ide-ide kreatif yang diusung para SDM muda menjadi penguat sendiri bagi lembaga tersebut. Bagaimanapun sumber daya yang dimiliki harus dikembangkan kompetensi dan kemampuannya karena Melihat adanya persaingan antar lembaga yang semakin ketat.

Di samping itu, Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat (LAZDAU) memiliki beberapa program yang dikemas secara sistematis agar penyalur dana yang sudah terhimpun bisa diarahkan sesuai dengan kebutuhan umat dan membawa manfaat. Adapun beberapa program tersebut ialah RAI (Rumah Amal Istiqomah), BARKAH (Barang bekas barokah, KOMBES (Komunitas Becak Sedati), SMP (Senyum Masa Depan), SENJA (Senyum Janda dan Manula), ENFAQI (Entrepreneur Fakir Miskin), PASTI (Panti Asuhan Istiqomah), KSI (Klinik Sosial IstiqomaH), dan SIPAHE (Simpanan Tanpa Henti). Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat mempunyai customer service yang melayani terkait zakat, infaq, sodaqoh dan wakaf dari donatur. Tidak hanya melayani dikantor saja,



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tetapi ada juga donatur yang membayar setiap bulannya kemudian dari pihak DAU mengambilnya ke rumah para donatur istilahnya adalah jungut (juru pungut). Pelayanan yang diberikan tersebut bertujuan untuk memudahkan para donatur membayar sodaqoh.

Keterkaitan antara hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat yaitu bahwasannya sebuah lembaga juga memerlukan adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia (MPSDM) yang berguna sebagai alat untuk meningkatkan kualitas ataupun kompetensi yang dimiliki SDMnya. Proses pengembangan SDM sangat diperlukan untuk mengetahui kemajuan setiap pegawai sehingga lembaga dapat terus tumbuh sejalan dengan tersedianya pegawai yang memiliki kemampuan yang berkembang. Hal ini akan sangat menguntungkan lembaga atau organisasi karena ketersediaan karyawan yang cakap atau berkompeten menjadi modal lembaga atau organisasi untuk maju.

Pengembangan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara lembaga yang sejenis. Setiap personel lembaga dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya sehingga daya saing kelembagaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan bertujuan non karir maupun karir bagi para pegawai melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Pengembangan SDM mempunyai fokus yang harus ditingkatkan yaitu mengenai *skill* dan *knowledge*. Disamping itu, hasil dari pengembangan nanti diharapkan mempunyai hasil yang dapat meningkatkan



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kekreativitasan, inovasi, pengetahuan teknologi informasi, dan ketangkasan menghadapi permasalahan. Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat menerapkan program pengembangan sumber daya manusianya bertujuan untuk memperbaiki kualitas lembaganya. Tujuan dari pengembangan pendidikan sebagai usaha untuk membina kepribadian, mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, dan menambah wawasan atau ilmu pengetahuannya.

Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti dilembaga tersebut dengan judul penelitian "*Pengembangan Sumber Daya Pengurus Lembaga Amil Zakat Dalam Meningkatkan Layanan Jasa Zakat, Infaq, Sodaqoh Dan Wakaf (ZISWAF) : Studi Pada Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo*"

## B. Rumusan Masalah

Dalam rangka menghindari pembahasan diluar fokus penelitian, maka penulis memberikan rumusan masalah yaitu *Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Pengurus di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Dalam Meningkatkan Layanan Jasa Zakat, Infaq, Sodaqoh Dan Wakaf* ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengindentifikasi pola pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat
2. Menggeneralisasikan implikasi pengembangan sumber daya manusia Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Dalam Meningkatkan Layanan Jasa Zakat, Infaq, Sodaqoh Dan Wakaf



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam pengembangan pelayanan yang terbaik dalam pengelolaan dan pemberdayaan zakat di Indonesia
2. Sebagai bahan teoritis dalam pengembangan sumber daya manusia terkait dengan pelayanan dan pengelolaan zakat di lembaga amil zakat
3. Dapat memberikan referensi masyarakat dalam penilaian suatu lembaga yang dilihat dari cara pengembangan sumber daya manusia pengurus kelembagaan
4. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi lembaga amil zakat, infaq, sodaqoh (atau lembaga sosial dakwah) dalam upaya meningkatkan pengembangan sumber daya pengurusnya dan layanan zakat

## E. Definisi Konsep

Konsep merupakan suatu unsur pokok daripada penelitian.[9] Adanya permasalahan dan kerangka teoritis yang jelas, dapat diketahui fakta-fakta mengenai fenomena yang menjadi pokok penelitian dan suatu konsep sebenarnya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka dalam pembahasan ini peneliti perlu membatasi dari sejumlah konsep yang diajukan pada penelitian dalam judul "*Pengembangan Sumber Daya Pengurus Lembaga Amil Zakat*

[9] Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997. Hlm. 140.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*Dalam Meningkatkan Layanan Jasa Zakat, Infaq, Sodaqoh Dan Wakaf (ZISWAF) (Studi Pada Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo)*" yang mempunyai konsep-konsep antara lain :

1. Pengembangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi dari Pengembangan yaitu proses, cara, atau perbuatan.[10] Teori yang dikemukakan dari pendapat Singodimedjo dalam Edy Sutrisno yang dikutip oleh Sonny Hersona bahwa :

> "pengembangan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik."[11]

Teori di atas didukung oleh pernyataan Siagian yang dikutip oleh Yoseph Satrio Wicaksono bahwasannya pengembangan itu merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.[12]

2. Sumber Daya Manusia

Definisi sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai berikut arti kata sumber adalah tempat keluar atau asal, kata daya adalah segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang digunakan

---

[10] Diakses di *http://kbbi.web.id/kembang* pada tanggal 13 Oktober 2016.

[11] H Sonny Hersona, Drs MM Budi Rismayadi SE, MM, Euis Siti Mariah SE, *Jurnal Manajemen : Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*, Vol. 09 No. 3 April 2012. Hlm 719.

[12] Yoseph Satrio Wicaksono, *Jurnal Bisnis dan Manajemen : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan*, Universitas Brawijaya, Vol. 3 No.1 Januari 2016. Hlm 32.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mencapai hasil, misalnya peralatan, sediaan, waktu, dan tenaga; arti kata daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.[13] Jadi, sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan potensi manusia yang ada.

Pengertian sumber daya manusia yang dijelaskan I komang Ardana dalam bukunya menyatakan bahwa :

> "Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia".[14]

Penjelasan tersebut diperjelas dengan ulasan pengertian sumber daya manusia menurut Nawawi yang dikutip oleh Sedarmayanti, bahwa Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.[15]

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Suwatno dan Priansa yang dikutip oleh Ramli Mile, Peggy A. Mekkel, dan Merlyn Karuntu definisi Pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

---

[13] Diakses di *http://kbbi.web.id/sumber* pada tanggal 13 Oktober 2016.

[14] I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. Hlm 03.

[15] Sedarmayanti, M.Pd., APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011. Hlm 287.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Pengembangan SDM ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihari dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan karyawan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi."[16]

Teori diatas didukung oleh pendapat Notoatmodjo yang dikutip oleh Ponwandira bahwa :

> "Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa".[17]

Jadi kesimpulan dari teori di atas mengenai pengembangan sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang dilakukan dengan upaya meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan manusia melalui proses-proses pelatihan atau pendidikan yang bertujuan untuk mencapai target atau tujuan organisasi yang ditetapkan.

4. Lembaga Sosial

Definisi lembaga sosial menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai berikut, arti lembaga adalah badan (organisasi) yang tujuannya melakukan suatu penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha[18], sedangkan arti sosial adalah

---

[16] Ramli Mile, Peggy A. Mekkel, dan Merlyn Karuntu, *Jurnal EMBA : Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT Pegadaian Gorontolo Utara*, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 2 No. 4 Desember 2014, Hlm 169.

[17] Ponwandira, *Jurnal Administrasi Negara: Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Calon Tenaga Kerja Baru Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan*, FISIP-UNMUL, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, Hlm 820.

[18] Diakses di *https://kbbi.web.id/lembaga* , pada tanggal 20 Oktober 2017



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkenaan dengan masyarakat[19]. Jadi kesimpulan dari pengertian lembaga sosial adalah suatu organisasi yang didirikan sebagai upaya untuk melakukan hubungan antar manusia yang dikembangkan didalam suatu lingkungan masyarakat.

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yaitu:

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan adalah bab pertama dari skripsi yang mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa dan mengapa penelitian itu dilakukan.

BAB II Kajian Teoritik

Bab kedua adalah bagian skripsi yang menekankan pada aspek elaborasi teoridan riset terdahulu. Bagian ini amat penting untuk menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki landasan ilmiah dalam melakukan penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan secara rinci tentang metode dan teknik yang digunakan dalam mengkaji objek penelitian. Sebisa mungkin untuk menghindari pembahasan yang terlalu teoristis. Karena itu, penulisan bab ini harus lebih

[19] Diakses di *https://kbbi.web.id/sosial* , pada tanggal 20 Oktober 2017



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

operasional dan siap pakai dengan menggunakan bahasa sendiri yang selaras dengan fokus penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini menyampaikan profil untuh dari objek yang diteliti sekaligus permasalahan yang dihadapinya. Dalam penelitian manajemen yang mengambil sampel organisasi sebagai objek penelitian. Data-data terkaitan dengan rumusan masalah harus disajikan secara tuntas disini, sehingga jawaban penelitian sudah bisa ditemukan hanya dengan membaca bab ini.

BAB V Penutup

Bab terakhir yang ada di dalam skripsi adalah penutup. Bab ini merumuskan ulang dan menyimpulkan dari jawaban rumusan masalah penelitian.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id