

## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kelemahan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari jurnal atau skripsi dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

*Pertama*, Skripsi dari Mahasiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta oleh Yuniati pada tahun 2016 dengan judul skripsi *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*<sup>20</sup>. Hasil dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Strategi pengembangan SDM berbasis syariah di

---

<sup>20</sup> Yuniati, Skripsi : “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*”. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tahun 2016.













kerjapegawai harus dijalankan dengan usaha-usaha pengembangan karyawan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, maupun sikap karyawan. Tujuan pengembangan dapat dirinci sebagai berikut :<sup>28</sup>

1. Produktivitas Kerja. Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin membaik.
2. Efisiensi. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi arusnya mesin-mesin pemborosan berkurang. Biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang produksi karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan. Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

---

<sup>28</sup> I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. Hlm 92







	<b>Pelatihan</b>	<b>Pengembangan</b>
<b>Fokus</b>	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
<b>Ruang Lingkup</b>	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
<b>Kerangka Waktu</b>	Segera / jangka pendek	Jangka panjang
<b>Sasaran</b>	Memperbaiki kekurangan-kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja di masa yang akan datang

Tabel 01. Perbedaan pengembangan dan pelatihan<sup>30</sup>

Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan komitmen tenaga kerja sehingga visi dan misi lembaga dapat tercapai. Program pengembangan SDM yang dapat dilaksanakan dengan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi antara lain :<sup>31</sup>

- a. Dengan perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang baik memperoleh tenaga kerja yang produktif

<sup>30</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. Hlm 97.

<sup>31</sup>H. M Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012. Hlm 88.



## 2. Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia, yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.<sup>32</sup> Melalui pengembangan pegawai bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada perekrutan pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan jabatan mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini pengembangan SDM mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan dan menangani berbagai jenis penugasan.

---

<sup>32</sup>Epon Ningrum, Artikel : “ *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*”, Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia Jurusan Pendidikan Geografi, Hal 03 dan 09.









diagnosis kebutuhan pengembangan personalia. Kebutuhan ini ditentukan oleh analisis kebutuhan pada tiga level, yaitu level individu, kelompok, dan organisasi (sistem). Analisis kebutuhan ini sangat berkaitan dengan apa yang telah dicanangkan oleh kebijakan publik yang ada serta mengacu pada perencanaan strategik yang telah dibuat. Kebutuhan individu mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan efektivitas jabatan, perpindahan jabatan, pengembangan personal dan profesional, dan keamanan jabatan. Terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam menilai dan merencanakan kebutuhan pengembangan SDM, terutama yang berkaitan dengan lingkungan eksternal dan lingkungan internal, yang mengacu pada perencanaan strategik. Salah satu cara untuk menganalisis lingkungan eksternal dan internal ini adalah analisis SWOT. Analisis SWOT ini membantu menemukan kesepadanan terbaik antara trend lingkungan (peluang dan ancaman) dan kemampuan internal. *Peluang* adalah setiap situasi yang menguntungkan dalam lingkungan organisasi. Biasanya hal tersebut merupakan suatu trend atau perubahan beberapa jenis atau kebutuhan yang diabaikan yang meningkatkan permintaan produk atau jasa dan memungkinkan perusahaan meningkatkan posisinya dengan memasoknya. Suatu ancaman adalah situasi yang tidak menguntungkan di lingkungan perusahaan yang berpotensi merusak strateginya. Ancaman itu dapat berupa suatu kendala, hambatan, atau sesuatu yang eksternal yang mungkin menyebabkan masalah, kerusakan, atau kecelakaan.



yang menentukan karena aktivitas yang berkaitan di dalamnya mencakup pengerahan upaya manusia dan sumberdaya fisik suatu sistem. Dalam hal ini, perusahaan dapat menilai seluruh dampak proses pengembangan SDM terhadap hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, apakah terjadi peningkatan dalam pelayanan pengelolaan sampah dan/atau kebersihan atau tidak. Terdapat beberapa pertimbangan dalam melakukan evaluasi pengembangan SDM.<sup>38</sup>

- i. Tujuan evaluasi yang berkaitan dengan apa yang dievaluasi (tujuan program, tujuan jangka panjang, metode, orang, hasil)
- ii. Prinsip evaluasi yang berkaitan dengan kelayakan, sistematika dan efektivitas biaya
- iii. Jenis evaluasi yang berkaitan dengan program atau teknik tertentu
- iv. Data yaitu bagaimana data mengenai pengembangan SDM ini didokumentasikan, dicatat, dianalisis, ditafsirkan dan dinilai
- v. Hasil yaitu hasil apa yang akan dievaluasi (kompetensi pegawai, pembelajaran, peningkatan layanan, hasil pelatihan, kinerja pegawai, kinerja kelompok atau kinerja perusahaan)

Dapat disimpulkan bahwa aspek evaluasi dari pengembangan staf ini menuntut adanya pemeliharaan sumberdaya manusia organisasi sebagai tanggung jawab utama kepemimpinan. Disini mencakup

---

<sup>38</sup>*Ibid*, Hal 37 - 43















yang dianut seseorang. Spiritual juga merupakan keinginan mengenai Tuhan yang dilakukan secara pribadi”<sup>44</sup>.

Jadi, kesimpulannya pengembangan spiritual merupakan proses meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui penguatan keagamaan yang menjadikan seorang pegawai dapat menjaga nilai religiulitasnya. Lembaga yang berkaitan dengan keagamaan, tentu dalam peningkatan kualitas kinerja pegawainya diiringi dengan penguatan kerohanian. Hal tersebut berguna dalam peningkatan kualitas diri dan produktivitas kinerja pegawai.

### C. Lembaga Sosial

Menurut Robert Mac Iver dan Charles H. Page dalam Yesmil Anwar dan Adang yang dikutip oleh Nurhayati, Hermi Yanzi, dan Yunisca Nurmalisa, menyatakan definisi lembaga sosial sebagai berikut :

“Lembaga sosial sebagai tata cara atau prosedur yang telah diciptakan untuk mengatur hubungan antar manusia yang berkelompok dalam suatu kelompok kemasyarakatan yang dinamakan *association*”<sup>45</sup>.

Lembaga ini mempunyai tujuan untuk mengatur antar hubungan manusia sebagai upaya memenuhi kebutuhannya yang paling penting.

Dalam kelembagaan harus melibatkan bukan saja pola aktivitas dari segi

---

<sup>44</sup> Siti Khoiriah, 2015, Skripsi : *Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman*, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, Hlm 1-2

<sup>45</sup>Nurhayati, 2013, Hermi Yanzi, Yunisca Nurmalisa, *Peran Lembaga Sosial Terhadap Pembinaan Moral Remaja di Desa Bangunrejo*, Jakarta: Universitas Indonesia. Hlm 04

sosial untuk memenuhi keperluan manusia, tetapi juga pola organisasi untuk melaksanakannya. Peran lembaga sosial mencakup pola tingkah laku atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang atau masyarakat dalam kondisi tertentu sesuai dengan fungsinya.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa di dalam lingkungan masyarakat terdapat macam-macam lembaga sosial yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Lembaga keluarga

Lembaga keluarga merupakan lembaga yang berfungsi untuk menata atau mengatur aktivitas warga masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mempertahankan kelangsungan hidupnya.<sup>46</sup>

2. Lembaga agama

Lembaga agama adalah wadah yang berisi aturan atau norma yang berkaitan dengan kepercayaan terhadap sang pencipta yang tujuannya dapat memberikan pemahaman dan menjadikan agama sebagai tolok ukur dalam berperilaku baik dan buruk karena nilai-nilai yang terkandung dalam agama merupakan nilai kebaikan.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup>Agus Santosa, 2009, *Pranata Sosial : Pengertian, Tipe dan Fungsi*, Yogyakarta : SMAN 3 Yogyakarta. Hlm 07

<sup>47</sup>Nurhayati, 2013, Hermi Yanzi, Yunisca Nurmalisa, *Peran Lembaga Sosial Terhadap Pembinaan Moral Remaja di Desa Bangunrejo*, Jakarta: Universitas Indonesia. Hlm 06



pendidikan dari tingkat dasar dengan satu tujuan yaitu untuk meningkatkan kualitas sdm dan merubah perilaku individu kearah yang lebih baik.<sup>50</sup> Terdapat beberapa fungsi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan ini yaitu Sebagai sarana pengembagangan dan pelestarian kebudayaan masyarkat, sebagai tempat pengembangan bakat, dan masih banyak lagi fungsi dari lembaga edukasi ini.

Lembaga sosial memiliki peran penting dalam membina, mencegah, dan mengendalikan adanya penyimpangan sosial yang dilakukan oleh masyarakat. Peran lembaga sosial adalah sebagai pedoman bertingkah laku atau bersikap, menjaga keutuhan masyarakat, dan juga sebagai *sosial control*, yaitu sebagai sistem pengawasan masyarakat terhadap tingkah laku anggotanya.<sup>51</sup> Jadi, lembaga sosial ikut serta dalam pembentukan moral dan perilaku masyarakat atau seluruh anggota dari lembaga sosial tersebut.

---

<sup>50</sup>Agus Santosa, 2009, *Pranata Sosial : Pengertian, Tipe dan Fungsi*, Yogyakarta : SMAN 3 Yogyakarta. Hlm 18

<sup>51</sup>Yunisca Nurmalisa, Muhammad Mona Adha, 2016, *Peran Lembaga Sosial Terhadap Pembinaan Moral Remaja Di Sekolah Menengah Atas* ,Th. 01 Nomor 01. Hlm 65