

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Efa Nurrochmah telah meneliti “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren (Studi Kasus Pondok Pesantren Sunan Kalijogo di Simokalangan Kelurahan Simo Mulyo Kecamatan Sukomanunggal Kodya Surabaya)”. Telah menemukan bahwa Strategi Pengembangan sumber daya santri pondok pesantren Sunan Kalijogo di Simokalangan Kelurahan Simo Mulyo Kecamatan Sukomanunggal Kodya Surabaya. Bila ditinjau dari aspek *knowledge* (pengetahuan) dengan cara memberikan pendidikan agama dan pengetahuan umum sedangkan bila ditinjau dari aspek *skill* (keterampilan) dengan cara membekali santri dengan berbagai macam keahlian. Adapun faktor-faktor pendukung internal meliputi tenaga pengajar yang relatif memadai serta ditunjang dengan peralatan yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal meliputi adanya dukungan dari pemerintah setempat dengan hubungan dengan alumni terjalin dengan baik. Adapun faktor penghambat internal meliputi terbatasnya fasilitas bangunan yang dimiliki, persoalan dana, santri yang tidak dapat belajar dengan maksimal. Sedangkan faktor penghambat

eksternal meliputi pondok pesantren yang berada di Kota besar dan di Wilayah perindustrian merupakan tantangan bagi pondok pesantren.¹

Persamaan dengan penelitian ini hanya pada aspek pengembangan sumber daya manusia. Adapun perbedaan yang sangat signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah Strategi yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Sunan Kalijogo dalam mengembangkan sumber daya santrinya. Sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah pelatihan dan pengembangan untuk pejabat eksekutif di PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

Siti Alimah telah meneliti “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Ikatan Da’i Muda Indonesia (IDMI) di Kota Surabaya (Studi Manajemen Dakwah)”. Telah menemukan bahwa aktifitas Ikatan Da’i Muda Indonesia (IDMI) Kota Surabaya adalah sisi struktural organisasi, jurnal kegiatan IDMI, keadaan Pembina dan pengajar. Adapun pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (Da’i) pada Ikatan Da’i Muda Indonesia (IDMI) Kota Surabaya, ditinjau dari manajemen dakwah meliputi :

1. Perencanaan terdiri:
 - a. Orientasi anggota baru.
 - b. DIKLATSUS (Pendidikan dan Pelatihan Khusus).
 - c. Pendidikan dan pelatihan tiga tahap.

¹ Efa Nurrochmah, 2003, “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren (Studi Kasus Pondok Pesantren Sunan Kali Jogo di Simo Kalangan Kelurahan Simo Mulyo Kecamatan Sukomanunggal Kodya Surabaya)*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal. 116-119.

2. Pengorganisasian, dalam hal ini IDMI mengelompokkan satuan tugas, pelaksana *planning* menjadi dua kelompok dalam dua lembaga yaitu : lembaga pendidikan kaderisasi Da'I dan lembaga pendidikan dan pelatihan Da'i.
3. Penggerakkan atau menugaskan anggotanya ke berbagai medan dakwah.
4. Evaluasi atau penilaian (*controlling*) penugasan, masih dalam tatanan persiapan.²

Persamaan dengan penelitian ini hanya pada aspek pengembangan sumber daya manusia. Adapun perbedaan yang sangat signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia pada Ikatan Da'i Muda di Kota Surabaya yang ditinjau dari perspektif manajemen dakwah. Sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah pelatihan dan pengembangan yang dikhususkan untuk pejabat eksekutif di Perusahaan Listrik Negara wilayah Mojokerto.

Khoirum Maf'ula telah meneliti "Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mencetak Santri Sebagai *Trainer* di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir Waru Sidoarjo". Telah menemukan bahwa Pola pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak Santrinya sebagai *Trainer* meliputi :

1. Kurikulum dengan jenjang pendidikan dan pelatihan selama enam bulan.

² Siti Alimah, 2001, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Ikatan Da'i Muda Indonesia di Kota Surabaya (Studi Manajemen Dakwah)*", Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal. 91.

2. Metode pengajaran dengan penyampaian (*khitha*) dan penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran dari mentor kepada para santri dengan menggunakan cara presentasi, diskusi, *problem solving*, simulasi, dan *outdoor activity*.
3. Media pengajarannya menggunakan laptop dan LCD serta beberapa media yang disesuaikan dengan kondisi pelatihan.
4. Referensi yang dijadikan panduan adalah buku-buku yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan diri, ke-islaman, dan tehnik-tehnik yang berkaitan dengan trainer.
5. *Content* materi yang dijadikan sebagai bahan pengajarannya meliputi materi-materi yang berkaitan dengan usaha untuk membentuk kekuatan (pimpin keyakinan), melejit kekuatan (pimpin aksi), serta menjaga kekuatan aksi (pimpin pekerti).
6. Evaluasi yang digunakan adalah evaluasi formatif dan evaluasi sumatif dalam bentuk pertanyaan, penugasan dan praktek lapangan.³

Penelitian tersebut hampir memiliki kesamaan dalam aspek pola pelatihan dalam penelitian ini. Akan tetapi, penelitian tersebut juga memiliki perbedaan yang signifikan yaitu kajian yang diteliti adalah pola pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer*. Sedangkan penelitian ini mengkaji tentang pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh

³ Nur Khoirum Maf'ula, 2010, "*Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Mencetak Santri Sebagai Trainer di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir Waru Sidoarjo*", Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal. 124-125.

(PLN) Perusahaan Listrik Negara untuk dapat menciptakan pejabat eksekutif yang handal dan profesional.

B. KERANGKA TEORITIK

1. *Training* (Pelatihan)

a. Pengertian *Training*

Training (pelatihan) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.⁴ Penggunaan istilah *training* ini sering kali rancu dengan penggunaan istilah lainnya, yaitu latihan atau *exercise* yang merupakan komponen tersendiri dalam sebuah pelatihan dan begitu pula dengan pendidikan yang ditujukan untuk memperoleh keterampilan atau skill khusus dan sebagainya.⁵

Beberapa ahli berasumsi atau berpendapat tentang pengertian pelatihan sebagai berikut :

1) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasionalnya.⁶

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 69.

⁵ Soekidjo Notoatmojo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rienika Cipta, Jakarta, hal. 25.

⁶ Henry Simora, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Bandung, hal. 342.

2) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistemik.⁷

b. Tujuan pelatihan

Suatu lembaga dalam menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawannya terlebih dahulu dipikirkan maupun dijelaskan secara nyata apa tujuan dari usaha yang akan dilakukan, sehingga jelas dan tepat rencana kerjanya dengan demikian training dapat dicapai secara efektif.

Adapun tujuan pelatihan menurut As'ad sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan dapat meningkatkan pada posisi jabatan yang sekarang, kalau tingkat kinerjanya naik atau meningkat maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2) Meningkatkan mutu kerja.

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas tenaga kerja yang berpendidikan akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

⁷ Kolonel Kal. Susilo martoyo, 1996, *Manajemen Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal 55.

3) Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga dalam perusahaan sendiri.

4) Meningkatkan moral kerja.

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan demikian kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) akan pula meningkat.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

Pelatihan tepat akan membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja, selain itu lingkungan akan menjadi aman dan tentram.

6) Menunjang pertumbuhan pribadi.

Program pelatihan yang tepat sebenarnya dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bila tenaga kerja dengan mengikuti program akan lebih meningkatkan keterampilan, intelektual dan kepribadiannya.⁸

⁸ As'ad Muhamad, 1995, *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta, hal. 75-76.

Menurut Handoko tujuan utama program pelatihan adalah :

- 1) Untuk menutup “*Gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.⁹

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat dijelaskan bahwa, efektifitas dan efisiensi karyawan sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan dan sasaran yang diharapkan dari suatu pelatihan dapat dicapai, misalnya: pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan lebih baik, angka kecelakaan lebih kecil dan sebagainya.

c. Manfaat *training* (pelatihan)

Program pelatihan perlu dilakukan setiap saat oleh lembaga bagi karyawan karena bermanfaat bagi lembaga, karyawan, konsumen, maupun masyarakat yang mengkonsumsi barang-barang dan jasa yang dihasilkan oleh lembaga. Menurut Nitisemito, manfaat yang diperoleh dengan *training* adalah sebagai berikut :¹⁰

- 1) Mengurangi pengawasan.
- 2) Meningkatkan rasa percaya diri.
- 3) Meningkatkan kerjasama antar mereka.
- 4) Memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi.

⁹T. Hani Handoko, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 103.

¹⁰Alex Soemaji Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 57.

5) Memudahkan pendelegasian wewenang.

Adapun menurut Proctor dan Thorton yang dikutip oleh Manullang telah memberi suatu daftar tentang faedah (manfaat) nyata dari pelatihan, yaitu sebagai berikut :¹¹

- 1) Meningkatkan rasa puas pegawai.
- 2) Mengurangi pemborosan.
- 3) Mengurangi ketidakhadiran dan *turn off* pegawai.
- 4) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.
- 5) Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- 6) Memperbaiki komunikasi.
- 7) Mengurangi kecelakaan.
- 8) Memperbaiki moral pegawai.
- 9) Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai.

Pada dasarnya pelatihan mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang.¹²

d. Proses *training* (pelatihan)

Dalam melakukan pelatihan, ada beberapa proses yang akan dilewati yaitu:

- 1) Memperkenalkan pengetahuan, sikap dan prilaku, kecakapan dan ketampilan yang masih produktif.

¹¹ M. Manullang dan Marihot Manullang, 2001, *Manajemen Personalia* edisi ketiga, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 68.

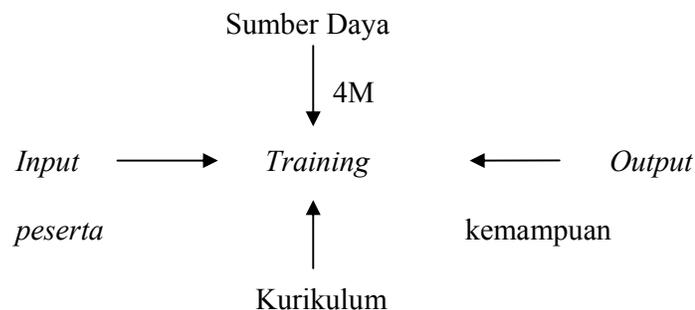
¹² T. Hani Handoko, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal.10.

- 2) Mempertahankan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan yang masih produktif.
- 3) Meniadakan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan hidup dan kerja.¹³

Soekidjo mempunyai pendapat yang lain mengenai proses pelatihan itu sendiri, yaitu meliputi *input* (sasaran diklat) dan *output* (perubahan perilaku) dan faktor yang mempengaruhi proses pelatihan tersebut, adapun faktor yang mempengaruhi proses pelatihan ialah pelatih atau pengajar, metode belajar mengajar, alat bantu pendidikan dan kurikulum yang kemudian digolongkan atas 4M (*Man, Money, Materiil, and Method*).¹⁴

Gambar 2. 1

Proses *Training*



Sumber : Soekidjo notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 31

¹³ Agus Hardjana, 2001, *Training Sumber Daya yang Efektif*, Kanisius, Yogyakarta, hal. 26.

¹⁴ Soekidjo Notoadmojo, 1992, *Pengembang Sumber Daya Manusia*, Rienika Cipta, Jakarta, hal. 28-29.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

e. Konsep *Training* (Pelatihan) Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Perspektif Islam

Pelatihan dan pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan disini meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill*, dan lain-lain.¹⁵

Dalam upaya mendapatkan SDM yang berkualitas maka perlu diadakannya pelatihan, hal ini dimungkinkan untuk dilakukan karena pada dasarnya manusia bersifat lemah.

¹⁵ Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital (Manajemen Sumber Daya Islami)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 294.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa': 28.

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ ۗ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا

Allah hendak memberikan keringanan kepadamu dan manusia dijadikan bersifat lemah.

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa manusia seyogyanya harus terus melakukan perbaikan dalam dirinya sehingga terbentuk pribadi yang berkualitas yang dapat menjalankan profesinya sehingga sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Disamping itu pula banyaknya persaingan yang sangat ketat dalam dunia kerja sehingga manusia harus bisa mengimbangnya dalam bentuk memperkaya diri dengan *skill*, ilmu dan keterampilan.

Demikian pula perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset (*Human Capital*) berupa SDM yang amanah dan profesional, yaitu SDM yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM. Disisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini, karena Islam sangat mengedepankan semangat. Sebagaimana sabda Rasulullah bahwa:

"hari ini harus lebih baik dari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini, barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, berarti celaka. Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin berarti merugi."

Disini semangat Islam selalu menjadikan yang terbaik, terbaik, dan terbaik. Sepatutnya tidak akan terjadi pada umat Islam

yang telah memahami Islam dengan benar akan mengatakan bahwa *hari ini aku gagal. Aku pesimis dengan hari esok.*” Tidak ada. Bahkan ia harus berusaha keras untuk bekerja dan berusaha. Umar Ibnu Khattab pernah mengusir sekelompok umat yang berdzikir dan meminta rezeki pada pagi hari dengan cara berdoa berlama-lama di Masjid. Justru kata Umar, *“Engkau harus bekerja dan disitulah rezekimu akan Allah tentukan”*.

Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum jika kaum itu tidak mau untuk mengubahnya. Seseorang tidak akan berubah selamanya jika ia tidak mau mengubahnya. Ia harus melakukan perubahan. Berbagai sarana kehidupan disajikan untuk menjadikan hamba-hamba Allah SWT sebagai *Khalifah Fil Ardhi*. Salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan.¹⁶

Sehingga dalam hal ini pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut disadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan ini tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini.

¹⁶Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital (Manajemen Sumber Daya Islami)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 286-287.

2. *Development* (pengembangan)

Selain pelatihan yang gencar dilakukan oleh pihak manajemen, ada pula salah satu cara yang dipandang bisa untuk mendongkrak *skill* dan pengetahuan para karyawan atau pejabat dilingkungan perusahaannya, sehingga iklim kerja yang profesional dan berwawasan maju akan tercipta dengan sendirinya.

a. Pengertian *Development* (pengembangan)

Development (pengembangan) adalah salah satu bagian penting dalam sebuah penguatan kinerja dalam pemenuhan tujuan kerja, disamping itu juga menurut Gouzali Syaidam pengembangan dilakukan untuk memperoleh pengetahuan baru yang nantinya akan berguna untuk pemenuhan tuntutan kerja dilingkungan kerja mereka.¹⁷

Adapun kegiatan pengembangan tersebut meliputi beberapa hal yaitu :

- 1) Kegiatan belajar untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang mereka emban.
- 2) Kegiatan pengembangan diri secara umum dan menyeluruh, tanpa terikat dengan job atau pekerjaan mereka sendiri.
- 3) Kegiatan belajar guna mengemban tugas baru yang akan dilaksanakan sebagai salah satu tuntutan profesionalitas.

¹⁷ Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 496.

Secara ringkasnya ialah program pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang berkaitan dengan *skill*, teori dan moral karyawan yang bersangkutan, sehingga optimalisasi kerja dapat tercapai dengan efektif.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk dilakukan, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan :

- 1) Pengetahuan karyawan.
- 2) Keterampilan karyawan.
- 3) Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.¹⁸

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi sangat penting dalam merealisasikan misi perusahaan dengan optimal, baik untuk skala besar atau skala kecil, jangka panjang maupun jangka pendek. Pengembangan itu sendiri adalah suatu

¹⁸ Kolonel Kal. Susilo martoyo, 1996, *Manajemen Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 54.

“*Conditio Sinequano*” yang harus ada dan berkelanjutan dalam sebuah organisasi, namun hal tersebut tidaklah selancar yang telah direncanakan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang harus dipertimbangkan baik dari sisi internal atau eksternal.

Adapun Faktor-faktor tersebut yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor internal ini berhubungan langsung dengan kehidupan organisasi secara keseluruhan yang dikendalikan oleh pimpinannya ataupun terkait dengan para anggotanya (karyawan dan lain-lainnya), secara spesifik hal yang terkait dengan faktor internal antara lain :

a) Misi dan tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mengatasi tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (SDM) dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

b) Strategi pencapaian tujuan.

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai merupakan persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab

itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi tersebut.

c) Sifat dan jenis kegiatan.

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

d) Jenis teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih.

Hal ini perlu diperhitungkan dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2) Faktor Eksternal

Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi tersebut.

Adapun faktor-faktor eksternal itu meliputi :

a) Kebijakan pemerintahan

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan pemerintah melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah dan sebagainya adalah untuk mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Hal ini merupakan arahan yang harus dipertimbangkan oleh organisasi.

b) Sosio-Budaya Masyarakat

Pengembangan sumber daya masyarakat dalam faktor-faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu

organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.

c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.¹⁹

d. Konsep *development* (pengembangan) Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Islam.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, Islam tampaknya mengedepankan konsep yang cukup jelas dan menyenangkan. Salah satu sumber daya manusia yang berkualitas adalah penghargaan yang tinggi terhadap ilmu pengetahuan. Islam menekankan pentingnya penguasaan ilmu pengetahuan bagi kemakmuran untuk suatu bangsa. Ilmu pengetahuan merupakan sarana yang amat penting untuk membangun dan mensejahterakan

¹⁹ Soekidjo Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hal. 10-12.

hidup dan kehidupan manusia dan Islam senantiasa membuka pintu selebar-lebarnya bagi kaum muslimin untuk mendapat itu guna meraih kemajuan dan mencerminkan pengembangan zaman.

Atas dasar ini pula, maka Islam sangat memberikan penghargaan kepada umat manusia yang memiliki ilmu pengetahuan dan menggunakan akal fikirannya dalam mengarungi kehidupan ini. Hal ini berarti manusia memerlukan ilmu yang banyak. Allah berfirman dalam surat *Al-Mujadilah 11* :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.*²⁰

Dalam ayat diatas, Allah SWT memerintahkan agar kita saling memberi kesempatan kepada orang lain untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan Allah SWT mengatakan bahwa orang yang beriman dan orang yang berilmu ditinggikan derajatnya, khususnya derajat-derajat dalam kemulyaan ketinggian kedudukan. Suatu program pendidikan yang dapat menciptakan manusia yang berilmu dan berakhlak mulia adalah merupakan salah satu aspek

²⁰ Al Qur'an, *Al-Mujadilah* : 11

penting dari proses dakwah, sebab dakwah yang berarti *islah* yaitu pembangunan dan perbaikan terhadap kehidupan umat manusia, yang telah menempatkan manusia sebagai subyek dan sekaligus sebagai obyek. Sebagai subyek manusia harus dipersiapkan mental dan fisiknya untuk dapat dan mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai pembangun sedangkan manusia secara seutuhnya sendirilah yang akan dibangun.²¹

²¹ Rosyad Sholeh, 1997, *Manajemen Dakwah Islam*, Erlangga, Jakarta, hal. 29.