

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Sumber Daya Manusia

##### a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas yang terkait dengan judul dan berdasarkan teori yang ada yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia antara satu dengan yang lain mempunyai sifat yang berbeda dan memiliki pola pikir yang berbeda bukan seperti benda mati.<sup>1</sup>

Awalnya sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada beberapa ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Selain itu, beberapa orang juga menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).<sup>2</sup>

Sumber daya manusia adalah kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki seorang individu, perilaku dan sifatnya sebagian besar dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya dalam berkerja.<sup>3</sup>

Menurut Amiruddin sumber daya manusia memiliki dua artian. Pertama, sumber daya manusia dapat digunakan untuk melakukan tugas atau menyediakan layanan dalam proses manufaktur. Dalam hal ini sumber daya manusia mengacu pada tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan produk dan jasa. Kedua, menyangkut manusia yang dapat berkerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Benjamin Bukit, dkk., *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 2.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 3.

<sup>3</sup> Benjamin Bukit, dkk., *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 3.

<sup>4</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 8.

Menurut Wirawan sumber daya manusia adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau pekerja yang sedang berkerja untuk organisasi.<sup>5</sup>

Menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa ada tiga untuk mendefinisikan sumber daya manusia, yaitu:<sup>6</sup>

- 1) Yang dimaksud dengan sumber daya manusia merupakan seseorang yang sedang di pekerjakan oleh suatu organisasi tertentu.
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi untuk mewujudkan eksistensinya sebagai penggerak suatu organisasi.
- 3) Sumber daya manusia merupakan potensi salah satu asset yang berfungsi sebagai modal di dalam berbagai bisnis organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang lebih nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang disebut pekerja atau karyawan yang memiliki kemampuan yang digunakan sebagai modal untuk bekerja didalam suatu organisasi untuk menghasilkan suatu barang atau jasa.

#### **b. Pendapat Tokoh Tentang Sumber Daya Manusia**

Berikut ini merupakan pendapat para tokoh mengenai sumber daya manusia:<sup>7</sup>

- 1) Teori Klasik Adam Smith  
Adam Smith (1729-1790) berpendapat bahwa manusia adalah komponen utama dalam produksi yang menentukan tingkat kekayaan suatu Negara. Pembangunan ekonomi bergantung pada efisiensi penggunaan sumber daya manusia.
- 2) Teori Jean Baptiste Say  
Jean Baptiste Say (1767-1832) mengemukakan bahwa stiap peningkatan *output* akan menghasilkan peningkatan pendapatan karena nilai produksi dan pendapatan selalu berbanding terbalik. Hal ini hanya dapat tercapai apabila

---

<sup>5</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 18.

<sup>6</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 287.

<sup>7</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 2-7.

upaya peningkatan produktivitas diimbangi dengan upaya peningkatan *input* faktor produksi tenaga kerja, yang dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan, kedisiplinan, etos kerja yang produktif, sikap kretatif dan inovatif, serta pembinaan lingkungan yang sehat untuk menumbuhkan prestasi.

- 3) Teori Malthus  
Thomas Robert Malthus (1766-1834) pesimis terhadap masa depan umat manusia karena tanah terus menjadi elemen utama. Dia juga tidak berpikir teknologi dapat mengikuti pertumbuhan populasi. Satu-satunya cara untuk mengatasi masalah ini adalah dengan mengendalikan pertumbuhan penduduk karena jumlah penduduk yang besar akan menurunkan nilai *output* per orang.
- 4) Teori Harrod-Domar  
Teori Harrod-Domar menganggap bahwa investasi tidak hanya meningkatkan permintaan tetapi juga kapasitas produksi. Sementara modal fisik memainkan peran penting dalam model pembangunan, kapasitas hanya akan meningkat jika sumber daya lain (modal fisik) mengikutinya.
- 5) Teori Robert Merton Solow  
Robert Solow mengemukakan bahwa pembangunan ekonomi merupakan konsekuensi dari sejumlah kegiatan yang didorong oleh manusia, akumulasi modal, penerapan teknologi kontemporer, dan hasil *output*. Robert Solow berpendapat bahwa perluasan populasi harus dilihat sebagai keuntungan.
- 6) Teori Coale-Hoaver  
Berbeda dengan Solow, Coale-Hoaver menganggap penduduk sebagai pelanggan sekaligus masukan dalam proses manufaktur. Setelah tiga puluh tahun, perubahan demografis akan terlihat pada populasi sebagai faktor produktivitas.
- 7) Teori Ester Boserup  
Menurut Boserup, Coale-Hoaver dan Malthus percaya bahwa penambahan penduduk merupakan penghambat kemajuan. Ia berpendapat bahwa dalam masyarakat yang tertinggal, penambahan penduduk menyebabkan diterapkannya sistem pertanian yang lebih intensif, peningkatan produksi di sektor pertanian.
- 8) Teori Rational Expectation (Ratex)  
Aliran ini berpendapat bahwa individu bukanlah irasional karena seseorang akan selalu berusaha untuk mengutamakan

kepentingannya sendiri dengan membuat prediksi tentang masa depan dan memahami motivasi di balik semua perilaku manusia.<sup>8</sup>

### c. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Tugas pertama yang harus diselesaikan dalam suatu organisasi untuk menjamin ketersediaan personel yang tepat untuk mengisi peran yang tepat dan bekerja pada waktu yang tepat adalah perencanaan sumber daya manusia (PSDM). Bisnis ini juga dapat memprediksi kekurangan bakat di masa depan karena memiliki pandangan yang jelas tentang masa depan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses di mana organisasi menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusianya untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Perencanaan sumber daya manusia menurut Werther dan Davis adalah suatu perencanaan yang sistematis mengenai perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai.<sup>10</sup>

Andrew E. Sikula berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi persyaratan tenaga kerja dan memastikan bahwa persyaratan ini terpenuhi sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya berinteraksi dengan strategi organisasi.<sup>11</sup>

Handoko mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan urutan tindakan yang diambil untuk meramalkan kebutuhan bisnis dan lingkungan organisasi di masa depan dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang muncul dari keadaan ini.<sup>12</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu metode sistematis yang efektif untuk memprediksi dan menentukan jumlah serta persediaan sumber daya manusia baik sekarang maupun yang akan datang.

---

<sup>8</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 7.

<sup>9</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 33.

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 33.

<sup>11</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 33.

<sup>12</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 33.

Perencanaan sumber daya manusia memiliki tujuan antara lain:<sup>13</sup>

- 1) Membantu pencapaian tujuan organisasi dalam hal perencanaan untuk memberikan kesempatan kerja yang sama bagi pekerja, serta membantu dalam memberikan pertimbangan tentang upah yang adil dan sesuai.
- 2) Membantu pencapaian efektivitas suatu organisasi, mampu meminimalkan resiko atau ketidak pastian suatu tindakan, dan mampu menganalisis konsekuensi setiap tindakan sehingga ketidakpastian mampu dikurangi.

Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui tiga jenis pendekatan yaitu:<sup>14</sup>

- 1) Pendekatan *social demand*

Dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia difokuskan untuk menjawab kebutuhan masyarakat dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan memiliki keahlian yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat bagi organisasi nirlaba serta mampu menghasilkan barang sesuai dengan kebutuhannya (organisasi profit).

- 2) Pendekatan *man power*

Perencanaan sumber daya manusia dalam hal ini ditujukan untuk mendukung perekonomian suatu bangsa dan bangsa yang lebih maju. Untuk mencapai tujuan organisasi, bisnis harus mampu mempekerjakan orang yang berpendidikan, kompeten, dan berpengetahuan atau yang memiliki nilai ekonomi tinggi.

- 3) Pendekatan *rate of return* atau *cost benefit ratio*

Dalam situasi ini, teori produktivitas diperhitungkan oleh perencanaan sumber daya manusia bersama dengan ide keseimbangan *input* dan *output*. Salah satu investasi untuk memiliki pekerja yang unggul adalah dengan melatih mereka agar dapat berproduksi sesuai kebutuhan. Individu yang bekerja untuk bisnis akan mendapat untung besar dari ini. Sehingga, biaya pelatihan dapat dikembalikan.

---

<sup>13</sup> Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), 18.

<sup>14</sup> Sutadji, 2010, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 17-18.

Dalam perencanaan sumber daya manusia yang baik, diperlukan langkah-langkah dasar yang harus ditempuh yaitu:<sup>15</sup>

- 1) Mampu menjamin secara jelas kuantitas dan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Mengumpulkan data dan informasi yang komprehensif tentang sumber daya manusia.
- 3) Memilah dan mengevaluasi data dan informasi yang terkumpul.
- 4) Memberikan beberapa pilihan yang mungkin bisa dipertimbangkan.
- 5) Pilih opsi terbaik dari antara opsi yang tersedia.
- 6) Agar strategi yang dipilih dapat diimplementasikan, maka perlu memberikan informasi kepada karyawan tentang hal itu.

#### **d. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan dilihat dalam konteks sumber daya manusia dianggap sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan.

Menurut Singodimedjo berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah prosedur yang memungkinkan setiap orang untuk mengambil lebih banyak atau tugas yang berbeda di dalam perusahaan untuk memperluas kapasitas intelektual mereka dan menghasilkan karya yang lebih baik.<sup>16</sup>

Mondy berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan adalah suatu upaya yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan mereka dan kualitas pekerjaan mereka melalui berbagai program untuk instruksi, pelatihan, dan perkembangan.<sup>17</sup>

Husna berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia jangka panjang adalah proses pendidikan yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk

---

<sup>15</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 34.

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 61.

<sup>17</sup> Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, (Yogyakarta: Zahir publishing, 2017), 3.

membantu manajer mendapatkan pengetahuan konseptual dan teoretis yang berguna untuk berbagai alasan.<sup>18</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses mendidik dan melatih setiap orang untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan teoritisnya guna meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Pengertian pendidikan dan pelatihan berikut relevan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikan:

1) Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan adalah mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan untuk peranannya di masa yang akan datang.

Menurut pengertian di atas, pendidikan merupakan landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan keterampilan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan pertumbuhan di masa depan.

Berdasarkan pendekatan sistem, proses pendidikan terdiri dari masukan (sarana pendidikan) dan pengeluaran (perubahan perilaku), serta unsur-unsur yang mempengaruhinya dibedakan menjadi dua, yaitu:<sup>19</sup>

a) Perangkat lunak (*software*)

Dalam hal ini meliputi: kurikulum, lembaga pendidikan, peraturan, strategi pengajaran, dan lain-lain.

b) Perangkat keras (*hardware*)

Dalam hal ini, fasilitas mengacu pada hal-hal seperti bangunan, perpustakaan, bahan ajar, dan lain-lain.

Berinvestasi dalam sumber daya manusia sangat penting jika perusahaan ingin tumbuh dan berkembang. Kegiatan yang berhubungan dengan pendidikan adalah cara yang

---

<sup>18</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 63.

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 63-64.

paling efisien untuk mengatasi tuntutan spiritual dan mental sumber daya manusia yang terus berkembang.

## 2) Pelatihan

Peningkatan proses kerja mungkin sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Berdasarkan studi oleh Tall and Hall, telah ditunjukkan bahwa bisnis mungkin memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam lingkungan persaingan yang ketat dengan menggabungkan berbagai elemen, termasuk praktik pelatihan yang sesuai dengan perencanaan dan persiapan yang cermat.

Menurut Simamora, pelatihan adalah proses peningkatan dan upaya untuk menyempurnakan kemampuan, bakat, keterampilan, dan keahlian pekerja dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya dan bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>20</sup>

Menurut Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang mempekerjakan sumber daya secara sistematis dan terorganisasi, yang memungkinkan personel non-manajerial memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan tertentu.<sup>21</sup>

Ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diadakan oleh organisasi atau perusahaan yaitu:

- a) Pemilihan karyawan tidak menjamin bahwa mereka terlatih dengan baik atau mampu melakukan pekerjaan mereka.
- b) Karyawan senior terkadang membutuhkan peningkatan dan pelatihan kerja.
- c) Manajemen menyadari bahwa program pelatihan yang baik dapat meningkatkan *output*, absensi yang lebih rendah, perputaran tenaga kerja yang lebih rendah, dan meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas merupakan salah satu faktor terpenting baik dalam sektor bisnis maupun non bisnis. Hal ini dapat digunakan untuk menentukan kemandirian perusahaan atau sumber daya manusia

---

<sup>20</sup> Dyah Eko Setyowati dkk, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Jakad Media, 2021), 102.

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 67.

dengan barang dan jasa yang mereka sediakan. Kualitas adalah seberapa baik tuntutan, norma, dan beberapa harapan telah terpenuhi.<sup>22</sup>

Suatu produk atau jasa memiliki kualitas di mata Sunyoto jika berfungsi sebagaimana yang dimaksudkan atau memiliki nilai guna yang dimaksudkan.

Garvin mengklaim bahwa kualitas adalah keadaan dinamis termasuk orang atau tenaga kerja, barang, proses, dan lingkungan yang telah memuaskan tuntutan atau harapan pelanggan.<sup>23</sup>

Menurut Kolter, karakter umum suatu produk atau kapasitas layanan sumber daya manusia untuk memenuhi permintaan disebut sebagai kualitas.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi yang diberikan di atas bahwa peningkatan kualitas adalah komponen peningkatan kualitas yang dapat mempengaruhi kinerja dalam memenuhi tuntutan atau harapan pelanggan. Kualitas tidak hanya mencakup produk akhir, seperti barang dan jasa yang dihasilkan, tetapi juga kualitas sumber daya manusia, kualitas proses produksi, dan kualitas lingkungan. Dalam menggunakan sumber daya manusia dan prosedur yang unggul untuk menyediakan produk atau layanan yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Ndraha berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menghasilkan nilai yang kompetitif, generatif, dan inovatif di samping nilai komparatif dengan memanfaatkan bentuk energi tertinggi, seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, bukan hanya menggunakan bahan mentah (tanah, air, energi otot, dan lain-lain).<sup>24</sup>

Rahardjo, selain keterampilan atau kekuatan fisik, kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pendidikan, pengalaman, kematangan, sikap, dan nilai.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 59.

<sup>23</sup> Fandy Tjiptono, *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012), 143.

<sup>24</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 4.

<sup>25</sup> Rahardjo Stephen, *Manajemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 18.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas manusia merupakan komponen peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu dalam hal pengetahuan, kemampuan, pendidikan, sikap, dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi kinerja dalam memenuhi tuntutan atau harapan pelanggan.

Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya mempunyai dua kemampuan yaitu:

1) *Hard Skill*

*Hard skill* adalah keahlian teknis yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, termasuk kapasitas untuk memahami sains, teknologi, dan bidang studi lain yang relevan.<sup>26</sup>

2) *Soft skill*

*Soft skill* mengacu pada kemampuan alami seseorang untuk berinteraksi dan bekerja dengan baik dengan orang lain.<sup>27</sup>

Tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan semangat kerja yang tinggi untuk mendukung kegiatan dan kewajiban yang akan dilakukan sehingga dianggap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>28</sup>

**b. Cara Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat melalui:<sup>29</sup>

1) Pelatihan

Seorang pekerja atau karyawan di suatu perusahaan harus mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan, bakat, dan sikap yang telah dimiliki untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jika pekerja memiliki minat atau kemampuan khusus, bisnis akan tumbuh lebih cepat. Organisasi dapat menemukan potensi personelnnya berkat pelatihan yang diberikan.

---

<sup>26</sup> Srinarwati NK, "Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD Mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Siswa?", *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Humanika (JINAH, Undiksha)* (2014): 1217.

<sup>27</sup> Iffah Budiningsih, dkk., "Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta", *Akademika* (2020): 32.

<sup>28</sup> Pasolong Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), 5.

<sup>29</sup> Marta Widian Sari dan Andry Novrianto, *Perubahan Pengetahuan Teknologi Mendukung Kualitas Sumber Daya Manusia di Era New Normal*, (Sumatra: Insan Cendekia Mandiri, 2022), 39-41.

2) Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia yang berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang sifatnya formal terkait dengan profesinya dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya yaitu pendidikan. Ini akan memungkinkan mereka untuk menangani masalah yang muncul di tempat kerja.

3) Pembinaan

Seorang pekerja atau pegawai memerlukan pembinaan dengan cara dikelola dan dibina melalui program evaluasi dan perencanaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sehingga mempekerjakan lebih banyak pekerja yang kompeten. Pembinaan pekerja di suatu perusahaan tidak hanya bertujuan untuk membangun kemampuan, tetapi juga untuk membantu karyawan memahami perusahaan, peraturan yang berlaku di sana, dan perlunya mematuhi SOP yang sudah ada.

4) *Recruitment*

Langkah pertama dalam menentukan rencana apa yang akan diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia masa depan adalah proses *recruitment*. Persyaratan perusahaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan sering menggunakan strategi rekrutmen dengan melakukan penyaringan dengan mengevaluasi calon karyawan yang melamar pekerjaan untuk mereka.

5) Kesempatan

Memberikan pekerja kesempatan untuk mengekspresikan pikiran atau pendapat mereka. Ini juga bisa menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam pendekatan ini, diyakini bahwa pekerja akan merasa seolah-olah mereka berkontribusi pada bisnis dan akan merasa lebih dihargai, yang akan membantu mereka berkembang.

6) Penghargaan

Dengan pemberian hadiah, juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan hadiah. Hal tersebut akan menginspirasi mereka dan juga akan berdampak signifikan pada bisnis.

Menurut Robbins, kemajuan kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui:<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*, (Jakarta: PT. Prehalindo, 2018), 20.

- 1) Peningkatan kemampuan teoritis  
Peningkatan kemampuan teoritis adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja.
- 2) Peningkatan kemampuan teknis  
Dalam hal ini adalah sistem atau teknik dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.
- 3) Peningkatan kemampuan konseptual  
Mampu memperkirakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tujuan yang hendak dituju merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan konseptual.
- 4) Peningkatan moral  
Dalam hal ini, mampu bekerja sama, bekerja sama dengan baik dengan orang lain, selalu berusaha menghindari perilaku yang tidak terpuji, dan siap untuk berkembang secara pribadi, serta bersedia mengembangkan diri
- 5) Peningkatan keterampilan teknis  
Kemampuan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan yang bersifat teknis.<sup>31</sup>

#### c. Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Kasanudin, pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui:<sup>32</sup>

- 1) Produktivitas  
Produktivitas adalah cara berpikir yang bekerja untuk meningkatkan hari ini dari kemarin dan bekerja untuk masa depan yang lebih baik dari hari ini.<sup>33</sup> Organisasi harus memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk tugas dan lingkungan yang tepat yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif jika mereka ingin mencapai tingkat produktivitas kerja tertinggi. Produktivitas adalah hasil penilaian kinerja dengan tetap memperhitungkan sumber daya yang dikonsumsi, terutama sumber daya manusia.

---

<sup>31</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*, (Jakarta: PT. Prehalindo, 2018), 20.

<sup>32</sup> Muhammad Kasanudin, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak*, Skripsi, Semarang: Institut Agama Islam Negri Walisongo Semarang (2011), 30.

<sup>33</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), 247

## 2) Sikap dan Perilaku

### a) Sikap

Kemampuan untuk berhubungan dalam suatu organisasi melalui pengalaman yang dimiliki dan memiliki pengaruh atas perilaku yang dinamis terkait dengan sikap pada tingkat mental dan saraf.<sup>34</sup> Pola pikir antisipatif dan proaktif inilah yang harus dipupuk dan dikembangkan untuk mempersiapkan masa depan yang diinginkan. Pola pikir seperti itu mungkin menyiratkan sejumlah hal, seperti:<sup>35</sup>

- (1) Identifikasi faktor-faktor organisasi yang berbeda yang sekarang memiliki pengaruh lebih besar pada organisasi dan pertimbangkan bagaimana atribut ini dapat mempengaruhi organisasi di masa depan.
- (2) Dapat mengenali perubahan yang sedang berlangsung dan menentukan apakah itu bersifat sementara atau bertahan lama.
- (3) Dapat mengidentifikasi tren yang muncul dan menghubungkannya dengan tujuan yang diinginkan.
- (4) Mampu mengantisipasi masalah selain hanya menanggapi saat terjadi.
- (5) Dapat berpikir dan bertindak secara konstruktif.

### b) Perilaku

Setiap kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup yang bertentangan dengan lingkungannya disebut sebagai perilaku.<sup>36</sup> Perilaku terutama berorientasi pada tujuan, atau dengan kata lain, sering didorong oleh keinginan kita untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang mengembangkan ide dan sikap tentang sesuatu melalui aktivitas dan pembelajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkah lakunya.

## 2) Komunikasi

Selama kita tersadar dan mampu berbicara, Stephen Covey berpendapat bahwa komunikasi adalah keterampilan hidup

---

<sup>34</sup> Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen Edisi Revisi*, (Jakarta: Pustaka Media, 2003), 144.

<sup>35</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Dan Praktik Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 115.

<sup>36</sup> A. R. Dilapangga dan Jeane Mantiri, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 2.

yang sangat penting.<sup>37</sup> Komponen komunikasi, yaitu komunikator yang menyampaikan pesan yang direpresentasikan (dikodekan) melalui simbol-simbol yang berbeda dalam bentuk bahasa yang memungkinkan terjadinya komunikasi. Selain itu, pesan disebar luaskan melalui perantara, yaitu media komunikasi. Pesan dikirim ke penerima yang dituju, yang kemudian menafsirkannya (*decoded*).<sup>38</sup>

Teknik untuk komunikasi yang efektif antara lain:<sup>39</sup>

- a) Setiap karyawan di perusahaan harus menyadari semua cara untuk berkomunikasi di sana.
  - b) Memahami saluran komunikasi yang tersedia dan bagaimana memanfaatkannya.
  - c) Untuk mencegah kesalahpahaman selama proses komunikasi, saluran komunikasi harus sejelas dan sesingkat mungkin.
  - d) Menggunakan semua saluran resmi dengan mematuhi pedoman organisasi yang relevan dengan benar.
  - e) Saluran komunikasi dibuat agar tidak terganggu oleh banyaknya aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan yang bersangkutan.
  - f) Komunikasi harus selalu jujur.
  - g) Seorang individu yang kompeten harus berfungsi sebagai inti komunikasi.
- 3) Hubungan (*Relationship*)  
 Hubungan (*Silaturahmi*), berarti mengikat simpul dalam pengetahuan serta memajukan kehidupan dan membuka peluang. Mereka yang mengasingkan diri dan fokus pada diri mereka sendiri, atau yang tidak ingin berhubungan dengan sesama makhluk sosial, pada dasarnya mengubur masa depan mereka. Kematian datang sebelum kematiannya.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Muwafik Saleh, *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*, (Malang: UB Press, 2016), 2.

<sup>38</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2004), 26.

<sup>39</sup> S. P. Siagian, *Teknik Menumbuhkan Dan Memelihara Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Haji Masagung, 1987), 50.

<sup>40</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 131.

Sementara itu, empat faktor berikut dapat dipertimbangkan ketika mengevaluasi kualitas sumber daya manusia:

- a) Tingkat strategis, yang mencakup visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b) Faktor-faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia internal, seperti aset sumber daya manusia, kualifikasi sumber daya manusia, operasi sumber daya manusia termasuk pemeliharaan, pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, serta kebijakan sumber daya manusia.
- c) Faktor eksternal meliputi: demografis dalam konteks sosial, budaya, teknologi, politik, pemerintahan, dan pasar tenaga kerja, serta masalah global seperti lingkungan dan hak asasi manusia.
- d) Faktor organisasional, meliputi: struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi sumber daya manusia.<sup>41</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk digunakan sebagai acuan dan sumber informasi yang berguna bagi penulis. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti dan Judul  | Hasil Penelitian   | Relevensi   |
|----|--|--|---|
| 1. | Aldi Khusuma dan Muhammad Hasan, Peran Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) Surabaya dalam Mencetak Wirausahawan <sup>42</sup> | Peran yang dilakukan Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) Surabaya dalam mencetak wirausahawan yaitu dengan menjalankan pendidikan kewirausahaan diantaranya | Persamaan: Pada penelitian Aldi dan Hasan dengan penelitian saat ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, wawancara, |

<sup>41</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 14-15.

<sup>42</sup> Aldi Khusuma dan Muhammad Hasan, “Peran Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya dalam Mencetak Wirausahawan”, *eL-Qist*, 7 No. 2 (2017): 1476-1492.

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    |   | <p><i>Entrepreneur Camp, Entrepreneur Session, Entrepreneur Motivation, dan Entrepreneur Challenge.</i> Selain itu pihak manajemennya juga sangat totalitas dalam mendidik peserta didik. Untuk proses yang mendukung Mandiri <i>Entrepreneur Center (MEC) Surabaya</i> dalam mencetak wirausahawan diantaranya adalah fasilitas, sarana dan prasarana, dukungan dari beberapa pihak seperti manajemen, pengajar dan warga sekitar, selain itu ada juga faktor pendukung utama yaitu karakter dan kemauan dari dalam peserta didik dan orang tua. Tetapi karakter dari peserta didik dan orang tua juga bisa menjadi faktor penghambat, apabila kemauan dari dalam diri peserta didik dirasa kurang serta tidak adanya dukungan dari orang tua</p> | <p>dokumentasi dan observasi.<br/>Perbedaan:<br/>Penelitian Aldi dan Hasan bertempat di Surabaya sedangkan penelitian saat ini bertempat di Kudus.</p> |
| 2. | <p>Nuning Idhawati dan Ani Faujiah, Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Infaq</p> | <p>Pemberdayaan ekonomi dari dana infaq di LAZNAS Yatim Mandiri Surabaya yakni melalui program Mandiri <i>Entrepreneur</i></p>   | <p>Persamaan:<br/>Persamaanya terletak pada mencari faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menjalankan program</p>                               |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    | <p>Pada Program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) di LAZNAS Yatim Mandiri Surabaya<sup>43</sup></p>                       | <p><i>Center</i> (MEC) berfokus pada program kemandirian anak yatim dan dhuafa. Faktor pendukung dalam pemberdayaan masyarakat melalui Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) di LAZNAS Yatim Mandiri sangat bersungguh-sungguh dalam mengantarkan pemuda yang produktif, mampu berdaya saing dan mandiri, serta mencetak jiwa entrepreneur pada anak yatim. Faktor pendukung yang kedua yakni para donatur yang tetap setia menyalurkan dananya melalui LAZNAS Yatim Mandiri</p> | <p>Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC).<br/>Perbedaan:<br/>Perbedaannya terletak pada sumber dana yang digunakan. Dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan dana infaq saja, tetapi untuk penelitian saat ini menggunakan dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf (ZISWAF).</p> |
| 3. | <p>Norma Rosyidah dan Saifanuha Al Fiqri, Pengelolaan Dana Hibah Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) Untuk Pengembangan</p> | <p>Sebanyak 62,5% alumni MEC yang memperoleh dana bergulir berhasil mengembangkan usaha yang dijalankan. Dan 12,5% alumni MEC yang tidak berhasil menjalankan usahanya. Dalam hal ini dana bergulir yang menjadi program</p>  | <p>Persamaan:<br/>Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan datanya melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi.<br/>Perbedaan:<br/>Perbedaannya terletak pada dana yang</p>                                       |

<sup>43</sup> Nuning Idhawati dan Ani Faujiah, “Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Infaq Pada Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) di LAZNAS Yatim Mandiri Surabaya”, *EKOSIANA: Jurnal Ekonomi Syari’ah* 6 No. 2 (2019): 23-27.

|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
|    | Usaha Para Alumni <sup>44</sup>  | Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) berhasil meningkatkan produktivitas para alumni   | digunakan. Pada penelitian terdahulu menggunakan dana hibah sedangkan penelitian saat ini menggunakan dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf (ZISWAF).   |
| 4. | Agmarina Vica Mayelsa, Ismail, Bagus Ananda Kurniawan, Peran Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Dalam Pemberdayaan Anak Yatim Melalui Program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) di Surabaya <sup>45</sup> | Salah satu program pemberdayaan anak yatim di LAZNAS Yatim Mandiri adalah Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC). Melalui program ini anak yatim mendapatkan pelatihan skill dengan pelatihan kerja selama satu tahun. Peserta didik akan didampingi sampai mereka mandiri atas dirinya, keluarga dan lingkungan disekitarnya. Dalam program ini faktor yang mendukung yaitu penghimpunan dana zakat yang dapat melalui berbagai cara sehingga memberikan kemudahan dalam menyalurkan, pengelolaan dana zakat yang sangat professional dan | Persamaan: Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan datanya melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menjalankan program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC). Perbedaan: Penelitian terdahulu bertempat di Surabaya sedangkan penelitian saat ini bertempat di Kudus. |

<sup>44</sup> Norma Rosyidah dan Saifanuha Al Fiqri, “Pengelolaan Dana Hibah Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Untuk Pengembangan Usaha Para Alumni”, *BISEI : Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam* 4 No. 2 (2019): 1-6.

<sup>45</sup> Agmarina Vica Mayelsa, dkk., “Peran Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Dalam Pemberdayaan Anak Yatim Melalui Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) di Surabaya”, *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi* 6 No.1 (2021): 63-71.

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    |   | <p>terorganisir, pendistribusian dan pendayagunaan zakat yang telah optimal. Sedangkat faktor penghambatnya yaitu masih banyaknya masyarakat yang tidak mengerti teknologi sehingga kesulitan untuk mengikuti sosialisasi secara online, dan anak asuh yang tidak nyaman di lingkungan Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC)</p>   |  |
| 5. | <p>Salsa Haura, Maulana Irfan, dan Meilanny Budiarto Santoso, Proses Pemberdayaan Anak Yatim Melalui Program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) Oleh Yatim Mandiri Bogor<sup>46</sup></p> | <p>Dalam memberdayakan anak yatim, LAZ Yatim Mandiri telah mempersiapkan program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) untuk membentuk anak-anak yatim menjadi individu yang mandiri. Melalui program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC), anak yatim tidak hanya diberikan pendidikan mengenai akademik atau kewirausahaan, tetapi dalam hal pemberdayaan ini juga didukung oleh kegiatan dan bimbingan spiritual, moral, dan sosial</p> | <p>Persamaan: Persamaanya terletak pada dana yang digunakan dalam program Mandiri <i>Entrepreneur Center</i> (MEC) yaitu dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf (ZISWAF).<br/>Perbedaan: Perbedaanya adalah penelitian terdahulu menggunakan studi literature untuk mencari teori yang relevan sesuai dengan kasus yang ditemukan melalui artikel, buku, jurnal maupun artikel laporan penelitian, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan</p> |

<sup>46</sup> Salsa Haura, dkk, “Proses Pemberdayaan Anak Yatim Melalui Program Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Oleh Yatim Mandiri Bogor”, *Jurnal Pengabdian dan Penelitian Kepada Masyarakat (JPPM)* 2 No. 2 (2021): 203-210.

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | sehingga anak yatim menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengemban generasi maju bangsa Indonesia | teknik pengumpulan data, wawancara, dokumentasi dan observasi. |
|--|--|--|--|

**C. Kerangka Berfikir**

Pernyataan atau narasi tentang kerangka konseptual untuk pemecahan masalah yang telah diakui dan dikembangkan oleh penulis disebut sebagai kerangka berpikir.<sup>47</sup>

Tanggung jawab dan tujuan Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Kudus antara lain mengelola uang zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf (ZISWAF) secara efektif dan mengalokasikannya sesuai dengan sasaran. Dalam pendistribusian dana tersebut LAZ Yatim Mandiri Kudus mendistribusikannya melalui beberapa program yang salah satunya adalah program Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC). Program ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus kepada anak yatim dan dhuafa guna menghasilkan tenaga ahli dibidangnya yang memiliki kepribadian muslimah serta jujur, amanah, dan profesional agar mampu menjadi wirausaha mandiri, program ini dapat membantu meningkatkan kualitas anak yatim dan dhuafa lulusan SMA atau sederajat.

Untuk membantu pembaca berpikir tentang “Peranan Program Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Anak Yatim dan Dhuafa di LAZ Yatim Mandiri Kudus”, peneliti selanjutnya akan menyajikan sebuah bagan kerangka berfikir. Dengan itu, kerangka berfikir digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>47</sup> Iwan Hermawan, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode)*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), 126.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

