

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori Terkait Judul

Dalam pelaksanaan sebuah penelitian teori merupakan salah satu unsur pokok yang harus dipenuhi. Teori yang memiliki unsur ilmiah akan mempermudah peneliti untuk dapat menelaah fenomena yang menjadi pusat penelitiannya. Adapun beberapa teori dalam penelitian ini dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

1. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti pengembangan sumber daya manusia yang berarti, perencanaan pelatihan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.¹ Sedangkan pengembangan sumber daya manusia menurut Dessler adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian.²

Istilah pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) seakan menjadi dua sisi yang tidak bisa dipisahkan namun terdapat perbedaan, jika pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam jangka panjang atau masa yang akan datang.³

Menurut Hariandja Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk

¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), 149.

² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 20015), 125.

³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 10.

melakukan pekerjaan yang pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.⁴

Pelatihan menurut Raymon Noe merupakan suatu usaha yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan.⁵

Melengkapi pendapat di atas Bernadian dan Russel mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana, dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan harus di desain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan serta mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.⁶

Menurut Wayne Mondy pelatihan dan pengembangan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang

⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 10.

⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 228.

⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 197.

melampaui pekerjaan saat ini memiliki fokus lebih jangka panjang.⁷

Dari teori-teori diatas memiliki beberapa kesamaan yakni, pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan pengembangan lebih dipersiapkan untuk pengembangan di masa yang akan datang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori pelatihan dan pengembangan menurut Hariandja, yaitu pelatihan dan pengembangan secara khusus yang berfokus untuk untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus dalam membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.

b. Alasan Pelatihan dan Pengembangan SDM Diperlukan

Terdapat beberapa alasan pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, yaitu:⁸

- 1) Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, meskipun program orientasi dilakukan secara lengkap. Orientasi saja tidak dapat membuat orang yang tidak bisa menjadi bisa, orientasi hanya bersifat pengenalan agar orang tersebut tidak kaget dengan pekerjaan kelak.
- 2) Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas, yaitu dengan adanya cara penyelesaian tugas baru maka ketidakmampuan akan meningkat sehingga karyawan perlu dilatih.
- 3) Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan.
- 4) Keterampilan pegawai kurang memadai untuk menyelesaikan tugas.
- 5) Penegaran kembali, sering kali orang yang sudah bosan menjadi kurang sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak lagi baik, latihan dan pengembangan dapat memperbaiki *skill* dan kebiasaan kerja yang buruk.

c. Jenis-jenis pelatihan

⁷ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 210-211.

⁸ Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), 100.

Menurut sifatnya pelatihan dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:⁹

1) Pelatihan Keahlian

Yaitu pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2) Pelatihan Kejurusan

Yaitu pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut sasarannya pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1) Pelatihan Prajabatan (*Preservice Training*)

Adalah pelatihan yang diberikan pada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

2) Pelatihan Jabatan (*Inservice Training*)

Adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan.

d. Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM

Menurut Cascio metode pelatihan dan pengembangan dapat dikelompokkan menjadi tiga cara yaitu sebagai berikut:¹⁰

1) Teknik Presentasi Informasi

Metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif, informasi ini meliputi fakta atau informasi, proses, dan pemecahan masalah. Metode presentasi informasi terdiri atas:

a) Metode ceramah

⁹ Siswanto Sastrohardwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 200.

¹⁰ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 81.

- b) Metode diskusi
 - c) Audiovisual
 - d) Pembelajaran jarak jauh
 - e) Pelatihan berbasis internet
- 2) Metode Simulasi
- Metode simulasi merupakan suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu sedemikian rupa sehingga , para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode simulasi terdiri atas:
- a) Metode studi kasus
 - b) Metode bermain peran
 - c) *Behavior Modelling*
 - d) Permainan bisnis dan simulasi
 - e) Teknik in-basket.
- 3) Metode Latihan Sambil Kerja (*On-the job training*)
- Metode ini bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja tersebut. Dalam metode ini terdiri atas:
- a) Program orientasi
 - b) Magang
 - c) Penugasan *understudy*
 - d) *Counseling*
 - e) Pembinaan (*coaching*)
- e. Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan SDM**
- Menurut Kaswan agar pelatihan dan pengembangan dapat berjalan sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:¹¹
- 1) Penilaian kebutuhan

Menentukan apakah pelatihan dan pengembangan dibutuhkan dalam organisasi. Jika dibutuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan dimana pelatihan itu dibutuhkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan spesifik dan karakteristik apa yang perlu diajarkan.
 - 2) Kesiapan pelatihan

¹¹ Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 58.

Memastikan bahwa karyawan punya motivasi dan kemampuan dasar untuk menguasai isi pelatihan yang akan diadakan oleh perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

3) Identifikasi tujuan pembelajaran

Setiap tujuan harus berkaitan dengan satu lebih pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau ciri lain yang diidentifikasi dalam analisis tugas dan seharusnya menantang, akurat, bisa dicapai dan dipahami oleh semua karyawan yang terlibat.

4) Transfer pelatihan

Transfer pelatihan merupakan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipelajari di pelatihan pada pekerjaan.

5) Pemilihan metode

Memilih metode pelatihan yang akan memberikan lingkungan pembelajaran yang sesuai untuk mencapai tujuan pelatihan.

6) Evaluasi

Evaluasi pelatihan adalah untuk meneliti apakah program pelatihan yang telah dilakukan sudah efektif sesuai dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

f) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Tujuan utama pelatihan dan pengembangan pada intinya dapat dikelompokkan menjadi enam bidang utama yaitu:¹²

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan kemampuan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi para karyawan supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.

¹² Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, 60.

6) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

g) Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM

Berikut ini manfaat pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam Kaswan adalah sebagai berikut:¹³

- 1) Bagi organisasi
 - a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
 - b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
 - c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
 - d) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
 - e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif.
 - f) Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.
- 2) Bagi Individu
 - a) Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
 - b) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
 - c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan.
 - d) Timbulnya dorongan dalam diri pada karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
 - e) Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustrasi, dan konflik.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja
 - g) Semakin besar penguasaan atas kemampuan seseorang.
 - h) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa yang akan datang.
- 3) Bagi hubungan sesama
 - a) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.

¹³ Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, 99.

- b) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- c) Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normatif.
- d) Terdapatnya iklim kerja yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
- e) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya didefinisikan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan atau kemampuan mendapatkan keuntungan dari kesempatan yang tersedia. Perkataan sumber daya (*resource*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya mengacu fungsi operasional untuk menggapai suatu tujuan tertentu, seperti pemenuhan kebutuhan serta kepuasan, bukan mengacu pada benda atau substansi. Dengan istilah lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia yang berhubungan dengan fungsi atau operasi. Pengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi untuk meraih tujuan organisasi tersebut.¹⁴ Tujuan organisasi dapat tercapai apabila sumber daya yang ada mampu menjalankan tugas yang di bebankan dengan baik.

Secara umum sumber daya organisasi dibedakan menjadi dua hal, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi semua individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing mempunyai peran dan fungsi tersendiri dalam penggapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia meliputi sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material (bahan baku), dan lain sebagainya.¹⁵

Ada enam tipe sumber daya (6M) yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) *Man* (manusia)

¹⁴ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 24.

¹⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 1-2.

- 2) *Money* (finansial)
- 3) *Materiil* (fisik)
- 4) *Mechine* (teknologi)
- 5) *Method* (metode)
- 6) *Market* (pasar)

Hadari Nawawi mengartikan sumber daya manusia mempunyai tiga pengertian, yaitu:¹⁶

- 1) Manusia yang bekerja di lingkungan organisasi, yang disebut personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan disebut sebagai sumber daya manusia
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia merupakan aset yang mempunyai keahlian yang bisa mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Adapun “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Atau pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Arti lain manajemen sumber daya manusia yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia supaya tercapai semua tujuan, baik individu, organisasi maupun masyarakat.¹⁷

Dasar filosofi ekonomi Islam mengatakan bahwa fungsi baik manusia dalam konteks individu maupun bermasyarakat adalah sebagai khalifah Allah di bumi ini. Ini merupakan konsep pembangunan Islam dari konsep-

¹⁶ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 24.

¹⁷ H. Sonny Hersono, “Analisis Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang,” *Jurnal Manajemen* 9, no. 3 (2012): 718.

konsep lainnya, dengan memerankan manusia pada kedudukan yang tinggi dan terhormat, namun penuh bertanggung jawab. Manusia bertugas memakmurkan bumi seisinya serta bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan sebagai wakil Allah di muka bumi.¹⁸

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan akhir yang ingin dicapai, tujuan itu ialah:¹⁹

- 1) Meningkatkan efisiensi
- 2) Meningkatkan efektivitas
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Tingkat perpindahan pegawai rendah
- 5) Rendahnya tingkat absensi
- 6) Meningkatnya kepuasan kerja karyawan
- 7) Kualitas pelayanan tinggi
- 8) Rendahnya keluhan dari pelanggan
- 9) Bisnis perusahaan meningkat.

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa pendekatan, pendekatan itu meliputi:²⁰

- 1) Pendekatan strategis, manajemen SDM harus memiliki keikutsertaan atas kesuksesan strategis perusahaan.
- 2) Pendekatan sumber daya manusia, manajemen SDM merupakan manajemen manusia, maka martabat manusia harus di jaga.
- 3) Pendekatan manajemen, manajemen SDM merupakan tanggung jawab manajer. Departemen SDM melalui keahliannya berkewajiban melayani manajer dan karyawan sebaik mungkin.
- 4) Pendekatan sistem, pendekatan ini berlangsung di dalam sistem yang lebih besar yakni perusahaan.

¹⁸ Nurul Huda, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), 182.

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 12.

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, 14.

- 5) Pendekatan proaktif, manajemen SDM dapat meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai persoalan sebelum persoalan muncul.

d. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka fungsi departemen SDM membantu manajer atau atasan dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, mengevaluasi, memelihara serta mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap dan berkualitas.²¹

- 1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM berfokus pada organisasi menjalankan perusahaan serta kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini untuk menuju sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan.

- 2) Rekrutmen

Perusahaan mencari tenaga kerja baru sesuai kebutuhan apabila terjadi kekosongan posisi atau tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- 3) Seleksi

Seleksi untuk perekrutan karyawan baru dilakukan departemen SDM yang bertugas menyaring pelamar melalui *interview* atau wawancara tes dan menyelidiki latar belakang kehidupan pelamar. Langkah selanjutnya merekomendasikan pelamar yang telah memenuhi semua persyaratan kepada manajer untuk berikutnya diambil keputusan pengangkatan karyawan baru.

- 4) Pelatihan dan pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan berhubungan erat dengan kualitas SDM. Stagnasi organisasi atau perusahaan dapat terjadi apabila kualitas sumber daya manusianya rendah. Agar pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan kinerja karyawan meningkat maka perusahaan perlu

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, 16.

merancang program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

5) Penilaian prestasi kerja

Melalui penilaian prestasi kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Apabila perusahaan telah melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan maka organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan dengan baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

6) Kompensasi

Pengaturan kompensasi menjadi faktor penting yang berguna memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan, terutama perusahaan yang *profit making*.

7) Pemeliharaan keselamatan kerja

Perusahaan diharuskan mempunyai program keselamatan kerja untuk karyawan guna mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat para karyawan.

8) Hubungan karyawan

Untuk memenuhi atau mencapai tujuan organisasi, perusahaan jangan sampai mengorbankan kepentingan para karyawan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, biasanya para karyawan membentuk perserikatan atau serikat kerja untuk menghindari kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan perusahaan.

3. Kerajinan Ukir

Kerajinan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu usaha (kecil) yang memproduksi barang-barang sederhana, biasa mengandung unsur seni.²² Kerajinan merupakan hasil karya seni manusia yang berupa benda atau barang. Kerajinan berasal dari kata “rajin” yang berarti barang atau benda yang dihasilkan dari keterampilan tangan manusia. Kerajinan bisa terbuat dari berbagai bahan yang

²² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), 811.

dapat menghasilkan hiasan atau benda seni maupun barang pakai. Istilah kerajinan diterapkan untuk cara tradisional dalam memproduksi sesuatu.²³

Kerajinan ukir merupakan seni yang membentuk gambar hias pada suatu media bisa berupa kayu, batu, atau bahan-bahan lain yang bisa dimanfaatkan. Bentuk ukiran dengan bagian-bagian cekung (kruwikan), dan bagian-bagian cembung (buledan) yang menyusun suatu gambar yang indah. Ornamen dari ragam hias ini merupakan hasil rangkaian yang berelung-elung, saling menjalin, berulang, dan sambung-menyambung sehingga mewujudkan hiasan.²⁴

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan penunjang dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian terdahulu, berikut pemaparannya:

1. Penelitian Diva Terry Anona dan Arik Prasetya (2016) yang berjudul “*Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)*”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penerapan pengembangan sumber daya manusia PT Surya Artha Nusantara Finance telah memposisikan manajemen manusia pada tingkat isu strategi yang tinggi dan menerapkan cara analisis, pengukuran, dan evaluasi yang sistematis dalam membuat kebijakan dan penciptaan nilai. Pengembangan sumber daya manusia organisasi meliputi pengukuran, penganalisaan, mengevaluasi, melaporkan, dan melakukan tindakan selanjutnya melaksanakan pengukuran kembali sesuai dengan Astra Human Capital Management. Masalah perusahaan dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia lebih dominan muncul dalam internal organisasi, namun pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sesuai perencanaan serta fasilitas yang diberikan sudah sesuai yang

²³ <http://id.wikipedia.org/wiki/kerajinan>, diakses tanggal 20 Desember 2019.

²⁴ Nanang Ajim, *Mengenal Kerajinan Ukiran*, <http://www.mikirbae.com/2014/11/kerajinan-ukiran.html?m=1>, diakses tanggal 20 Desember 2019.

diinginkan dan sudah baik.²⁵ Persamaannya dengan penelitian ini yaitu menganalisis sumber daya manusia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini dilakukan di perusahaan yang sudah besar, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada usaha yang masih kecil.

2. Penelitian Jaclyen Tielung (2013) dengan judul “*Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado*”. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa: (a) Pemberdayaan SDM, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan di perusahaan. (b) Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai puncak karir pekerjaan. (c) Komitmen berpengaruh pada kinerja karyawan dan motivasi merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.²⁶ Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pemberdayaan sumber daya manusia menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini dilakukan di sebuah PT PLN yang merupakan perusahaan yang lingkungannya besar dengan jumlah karyawan banyak, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti di sebuah usaha yang lingkungannya kecil dengan jumlah karyawan yang masih sedikit.
3. Penelitian Erick Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjuntak dengan judul “*Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Dengan analisis SWOT lingkungan internal maupun eksternal PT. Aneka Sejahtera Engineering dianalisis, hasil analisis SWOT didapatkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi perusahaan. (2) strategi model

²⁵ Diva Terry Anona dan Arik Prasetya, “Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 36, no. 1 (2016).

²⁶ Jaclyean Tielung, “Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Emba* 1, no. 4 (2013).

rekanan bisnis digunakan perusahaan sebagai perencanaan strategi dalam mengelola SDM untuk meningkatkan produktifitas karyawan, sebab strategi ini mempunyai beberapa keunggulan yaitu adanya kekuatan dalam perusahaan yang bisa dimemanfaatkan sebagai peluang dalam menghadapi beberapa ancaman bagi perusahaan. Cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara mempertegas dan memperketat peraturan perusahaan. Perusahaan juga berupaya memberikan kompensasi atau bonus bagi karyawan yang berprestasi maupun yang rajin, bonus yang diberikaan sesuai ketepatan dan kecepatan waktu pengerjaan dari proyek yang dikerjakan, hal itu dilakukan supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.²⁷ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis sumber daya manusia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini dilakukan pada perusahaan engineering, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada usaha kerajinan.

4. Penelitian Fadma Yulianti dan Lydia Goenadi (2014) yang berjudul “*Analisis Pemberdayaan Masyarakat Pesisir di Kabupaten Tanah Bumbu.*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa, masyarakat pesisir Kabupaten Tanah Bumbu, mayoritas kondisi sosial ekonominya bermata pencaharian sebagai nelayan (nelayan tradisional dan nelayan modern). Kehidupan nelayan tradisionl masih berada di garis kemiskinan, maka perlu adanya bantuan dari pihak terkait untuk meningkstkan kesejahteraan mereka. Sesuai dengan program yang dijalankan pemerintah untuk memberdayaan nelayan, dengan program yang disebut dengan Desa Inovasi Nelayan. Kerangka strategi Desa Inovasi Nelayan adalah terbuka pada ide kreatif yang bertujuan jelas dan rasional, berpikiran strategis dan konsisten, fokus terhadap kompetensi dan potensi terbaik daerah, meningkatkan daya saing ekonomi daerah, memwadahi tim ahli dalam suatu forum komunikasi terbaik, membantu hasil desiminasi hasil riset dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendampingan pada program itu hanya dilakukan oleh dinas

²⁷ Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjuntak, “Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen Bisnis Petra* 1 no. 2, (2013).

terkait yang sifatnya hanya eksidentil pada saat-saat tertentu.²⁸ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis pemberdayaan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti sebuah kehidupan masyarakat di sebuah desa, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada karyawan di sebuah usaha kerajinan ukir milik perseorangan.

5. Penelitian Fadila Fanda Maratade dkk (2016) yang berjudul “*Strategi Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Masyarakat Pesisir (Studi Kasus di Kelurahan Pintu Kota Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung).*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Faktor internal yang berpengaruh dalam program pemberdayaan dan pengembangan masyarakat pesisir di Kelurahan Pintu Kota Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. Faktor kekuatan, peran aktif pemerintah, tejalin komunikasi baik anggota dengan pemerintah, meningkatkan rasa percaya diri, ketertarikan anggota kelompok dalam mengikuti program. Faktor Kelemahan, pembatasan peserta *training*, diantara anggota kelompok rasa saling percaya rendah, kurangnya bahan bacaan atau buku literasi mengenai pemberdayaan, anggotanya sebagian besar masih keluarga. (2) Faktor eksternal, Faktor peluang, target di segala bidang pekerjaan meningkat, mendorong terciptaya persepektif baru dan memikirkan strategi kerja kembali, menciptakan kesempatan *crostraining*, kualitas serta pendapatan anggota kelompok meningkat. Faktor ancaman, konflik sosial dengan masyarakat sekitar, diantara anggota kelompok terjadi komunikasi yang buruk, rendahnya tingkat pendidikan anggota kelompok, kurang berpartisipasinya anggota kelompok dalam mengikuti *training* yang ada.²⁹ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pemberdayaan sumber daya manusia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu

²⁸ Fadma Yulianti dan Lydia Goenadhi, “Analisis Pemberdayaan Masyarakat Pesisir di Kabupaten Tanah Bumbu,” *Jurnal Spread* 6 no. 2, (2014).

²⁹ Fadila Fanda Maratade dkk, “Strategi Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Masyarakat Pesisir,” *Jurnal Emba* 4, no. 5, (2016).

penelitian ini dilakukan pada kehidupan masyarakat pesisir, sedangkan peneniti melakukan penelitian di tempat usaha kerajinan ukir milik perseorangan.

C. Kerangka Berfikir

Penelitian ini terfokus pada usaha manajer untuk memberdayakan sumber daya manusia atau karyawan pada usaha kerajinan ukir di Desa Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepera dalam meningkatkan kualitas hasil produksi.

Gambar 1.2
Kerangka Berfikir

