

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perbankan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya.²

Kinerja merupakan salah satu kunci yang terpenting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya.³

¹ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 6.

² Eli Yulianti, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara* Vol. 3, No. 4 (Samarinda: Universitas Mulawarman Samarinda, 2015), 900.

³ Fendy Levy Kambey dkk, *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan, dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Tuntutan persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan akan pengembangan diri karyawan. Seseorang yang diperhatikan pengembangan dirinya akan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas. Sudah menjadi naluri dasar manusia untuk menjadi lebih baik, lebih maju dan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Kesempatan untuk berkembang ini di berikan sebagai bagian program pengembangan sumber daya manusia, diantaranya dengan meningkatkan tanggung jawab dan posisi jabatan tertentu pada karyawan.⁴

Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan terus-menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk meningkatkan semangat dan mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi.⁵

Dalam proses manajemen, sumber daya manusia merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sebab dalam proses pencapaian tujuan

(Studi Pada PT. Njonja Maneer Semarang). Vol. 10. No. 2 (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 142.

⁴ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jl. Conge Ngembalrejo Bae kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 77.

⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, 226.

yang harus diperhatikan adalah adanya sumber daya manusia yang efektif dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki tujuan bersama. Organisasi memiliki tujuan yang ingin di capai. Tujuan digunakan untuk bekerjasama antara anggota satu dengan yang lainnya. Kerjasama organisasi tidak terlepas dari peranan visi dan misi. Oleh karena itu, tanpa visi dan misi organisasi berjalan tanpa tujuan yang jelas.

Organisasi membutuhkan rencana, pelaksanaan dan evaluasi yang baik. Visi dan misi merupakan langkah awal suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi harus merencanakan visi dan misi yang maksimal. Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut belum ditetapkan, rencana perlu diimplementasikan. Selama proses implementasi dan pengawasan, rencana – rencana memerlukan modifikasi agar tetap berguna.⁶

Serangkaian program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan atau perbankan biasanya menggunakan dua metode, metode yang pertama yaitu metode *on the job training* dan *off the job raining*. Metode *on the job training* merupakan latihan yang diberikan kepada calon karyawan sambil bekerja. Artinya calon karyawan sudah terlibat bekerja dengan bimbingan rekan-rekan atau karyawan lama yang sudah terlibat bekerja dengan bimbingan rekan-rekan atau karyawan lama yang sudah berpengalaman. *On the job training* dilakukan dengan cara memantau dan melaksanakan pekerjaan.⁷

Metode *off the job training* merupakan metode presentasi dan simulasi untuk mengajarkan berbagai sikap konsep atau keterampilan kepada peserta dan menerima representasi tiruan (*artifical*) suatu aspek organisasi dan

⁶ Handoko dan Hani, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2013), 78.

⁷ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 150.

diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya.⁸

Untuk memiliki karyawan yang benar – benar professional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara yang mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar – benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Di samping itu perusahaan juga merancang bagian – bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus merancang uraian – uraian tugas – tugas yang harus di jalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*).⁹

Tujuan lembaga atau organisasi akan terwujud apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penangan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut, karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual menurut *Robbins* yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), 115.

⁹ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda, 2014), 133-135.

- kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.¹⁰

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada waktu yang diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian di seleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang di terima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Perlu di tekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang – orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi harus di tekankan pula bahwa

¹⁰ Ilfi Nur Diana, *Penilaian Kinerja*, (Malang: FE UIN Maliki, 2001), 9.

bergerak ke atas dasar rencana sumberdaya manusia saja tidak cukup betapa pun pentingnya arti rencana itu sebagai titik tolak bertindak.¹¹

Sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi biasanya memusatkan pada metode seleksi yang dapat digunakan untuk memilih sejumlah calon dari populasi pelamar yang cukup besar secara cepat dan efisien. Seleksi dalam proses rekrutmen memerlukan tantangan yang khusus, seperti menyeleksi dari sejumlah pelamar dalam kurun waktu yang pendek. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi perlu menekankan kepada usaha mengidentifikasi 3 atau 5 kompetensi yang memenuhi kriteria :

1. Kompetensi yang telah dikembangkan dan diperlihatkan oleh pelamar dalam suatu pekerjaan (misalnya : inisiatif)
2. Kompetensi yang dapat memprediksi prospek keberhasilan calon pegawai jangka panjang dan kompetensi tersebut sulit dikembangkan melalui training atau pengalaman kerja (misalnya : Motivasi, berprestasi)
3. Kompetensi yang dapat dipercaya dengan menggunakan wawancara perilaku yang singkat dan tertentu. Misalnya, jika kolaborasi tim *leadership* merupakan kompetensi yang diinginkan, para pewawancara dapat meminta calon menunjukkan kompetensi tersebut.¹²

Salah satu tugas manajer lini adalah memastikan memiliki orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, mengganti mereka yang pergi, di promosikan atau dipindahkan dengan karyawan yang bagus, atau lebih bagus. Manajer lini harus menemukan karyawan yang memenuhi spesifikasi untuk peran baru.¹³

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 102.

¹² Handoko dan Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: Amara Books, 2002), 114- 115.

¹³ Sunarto, *Manajemen Karyawan* (Yogyakarta: Aditya Media, 2005), 109.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang tranfaran. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggara program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan.¹⁴

Pelatihan merupakan aktivitas – aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki focus lebih jangka panjang.¹⁵

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹⁶

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994), 182.

¹⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10* (Jakarta : Erlangga, 2008), 210-211.

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuhan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 69.

Konveksi adalah perusahaan pakaian jadi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999:459). Menurut *Sri Wening dan Sicilia Savitri (1994:128)* konveksi adalah usaha di bidang busana jadi yang di buat secara besar – besaran. Jadi, konveksi adalah perusahaan pakaian jadi yang dibuat secara besar – besaran. Jadi, dimana barang yang di produksi dibuat berdasarkan ukuran standart S, M, L, dan XL dalam jmlah yang banyak. Busana jadi atau *ready-to-wear* dan *pret-a-porter* tidak diukur menurut pemesan. Melainkan menggunakan ukuran standart atau ukuran yang telah dibakukan.

Bisnis pakaian merupakan salah satu bisnis dengan prospek yang menjanjikan. Pakaian merupakan kebutuhan primer bagi manusia. Kebutuhan primer adalah kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi dan tidak dapat diganti dengan yang lain, karena jika suatu kebutuhan tidak terpenuhi, orang akan merasa kehilangan dan tidak bahagia. Semakin penting kebutuhan itu bagi manusia, semakin kuat pula perasaan tidak bahagia itu. Seseorang yang tidak puas akan melakukan satu diantara dua hal mencari barang yang akan memuaskannya atau mencoba meniadakan kebutuhan.¹⁷

Sebagai salah satu kebutuhan pokok manusia, tentunya semua orang menginginkan kualitas dan keindahan pada pakaian mereka. Pakaian yang didesain dengan indah akan memuaskan hati dan mengangkat kepercayaan diri pemakaiannya, dan pakaian yang dijahit dengan dan kuat akan memberi kenyamanan. Tetapi, tidak menghasilkan jahitan yang rapi dan rata pada sebuah baju. Belum lagi waktu yang dibutuhkan, karena satu baju saja membutuhkan ribuan jahitan. Karena kesulitan yang seperti ini, manusia berusaha menciptakan alat yang dapat mempermudah mereka dalam membuat baju. Saat ini telah banyak terdapat berbagai macam mesin jahit manual maupun mesin jahit elektrik, mulai dari yang digunakan untuk dirumah sampai mesin jahit industry.

Produk tekstil penghasil pakain kini banyak permintaan dari berbagai kalangan karena pakaian menurut islam merupakan salah satu penutup aurat yang wajib

¹⁷ Philip, Herujati Purwoto, *Marketing* (Jakarta: Erlangga, 1994), 2.

dipakai. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an *Surah Ala'raf* 7:26 bahwa Allah SWT menyuruh manusia yang beriman menutup auratnya dengan pakaian yang menutupi tubuh. Hal tersebut dapat diketahui bahwa berpakaian itu sangat penting sangat dianjurkan oleh agama islam. Sebagai orang yang beragama islam seharusnya kita berpakaian sesuai syari'at islam.

Maksud dari ayat Al-Qur'an tersebut adalah Allah SWT menyebutkan anugrah yang telah diberikan-Nya kepada hamba – hambanya, Allah telah menjadikan untuk umat manusia pakaian dan perhiasan. Pakaian untuk menutup aurat, sedangkan perhiasan untuk perindah penampilan lahiriyah. Pakaian termasuk kebutuhan pokok, sedangkan perhiasan termasuk keperluan sampingan.

Telah menjadi kehendak Allah SWT bahwa manusia harus hidup bermasyarakat dan saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia menerima dan memberikan andil dalam kehidupan orang lain, saling berinteraksi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya. Untuk mencapai kemajuan dan tujuan dalam hidupnya. Diperlukan kerjasama yang baik antara sesama manusia.¹⁸

Produk tekstil dan konveksi di Indonesia banyak diproduksi di Pulau Jawa. Misalnya di Jawa Tengah salah satunya di Kabupaten Kudus. Saat ini Kabupaten Kudus memiliki banyak potensi untuk pusat produksi penghasil tekstil dan konveksi di Jawa Tengah karena tidak sedikit masyarakat yang bekerja dibidang ini, baik yang sudah ahli maupun yang belum ahli.

Pusat sentral produksi tekstil dan konveksi di Kabupaten Kudus berada di seluruh Kelurahan Padurenan Kecamatan Gebog. Di *Zaki Collection* ini terdapat Sumber daya manusia dengan skala industry kecil menengah. Sumber daya manusia di *Zaki Collection* banyak yang bekerja di industry konveksi baik sebagai pengusaha, tenaga pemasaran, penjahit, pemotong bahan dasar atau

¹⁸ Hamzah, Ya'qub, *Kode Etika Dagang Menurut Islam: Pola Pembinaan dalam Berekonomi* (Bandung: Diponegoro, 1984), 13-14.

kain, tukang obras, tukang pasang kancing, serta buruh pengepakan. Hingga saat ini *Zaki Collection* ini telah memiliki 30 Karyawan maupun karyawan yang membantu proses produksi di *Zaki Collection*. Produksi tekstil dan konveksi ini merupakan industry yang memerlukan banyak tenaga kerja, baik tenaga kerja terampil maupun yang belum terampil di *Zaki Collection* Padurenan.

Tabel 1.1

Riwayat Pendidikan Karyawan

No	Tamat Sekolah	Jumlah Karyawan
1.	SD	14
2.	SMP	9
3.	SMA	7

Zaki Collection merupakan salah satu industry mikro kecil dan menengah yang bergerak di dalam pembuatan segala jenis celana seragam. Konveksi ini memiliki banyak pelanggan yang menyebar di wilayah Kudus dan luar kota Kudus. Strategi unik yang dijalankan *Zaki Collection* untuk dapat menarik para konsumen/pelanggannya yaitu dengan cara memberikan kualitas barang yang baik dan harga yang terjangkau, pelayanan yang baik, atau titip barang dulu (bayar setengah), dan yang pasti barang tidak mengecewakan konsumen.

Zaki Collection memberi manfaat secara materi kepada masyarakat sekitar, khususnya anak yatim piatu, seorang janda tidak mampu dan sekitar. Kepedulian *Zaki Collection* menjadi perkara wajib menurut pimpinan usaha tersebut. Setiap perbuatan maka akan kembali kepada orang yang berbuat. Seperti kita memberikan manfaat kepada orang lain, maka manfaatnya akan kembali untuk kabajikan diri kita sendiridan juga sebaliknya.

Allah SWT telah memberikan petunjuk tentang berbuat baik kepada orang lain, Sebagaimana dalam firman Allah SWT *Q.S Al-Isra ayat 7:*

Tentu saja manfaat dalam ayat ini sangat luas. Manfaat yang dimaksud bukan sekedar manfaat materi, yang biasanya diwujudkan dalam bentuk pemberian harta atau kekayaan dengan jumlah tertentu kepada orang lain.

Akan tetapi manfaatnya adalah akan kembali ke orang yang berbuat baik tersebut.

Keuntungan perusahaan disampaikan ke masyarakat sekitar yang tidak mampu, seperti anak – anak yatim piatu, seorang janda yang tidak mampu, tetangga sekitar *Zaki Collection* tersebut. Rencana dari *Zaki Collection* kedepannya adalah akan mengadakan lembaga pendidikan skill, yang bertujuan untuk tempat belajar anak – anak yang kurang mampu ataupun masyarakat sekitar. Di lembaga pendidikan skill tersebut akan memperoleh pendidikan dan pelatihan. Sehingga akan muncul generasi yang akan siap bersaing di dunia kerja. Di *Zaki Collection* memberi manfaat kepada masyarakat sekitar melalui dunia kerja dan lembaga pendidikan skill tersebut.

Penelitian yang dilakukan di *Zaki Collection* Padurenan sebagai objek penelitian karena salah satu industry konveksi yang menjadikan sumberdaya manusia sebagai tenaga utama khususnya di bidang produksi dan pemasaran produk dalam mengelola perusahaan agar dapat bertahan bersaing di pasar fashion. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia untuk mewujudkan *Zaki Collection* , agar tenaga sumber daya manusia bisa merata sesuai dengan bidangnya.

Dengan demikian, perlu diadakannya penelitian tentang pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia di *Zaki Collection* Padurenan. Oleh karena itu, penelitian ini membahas tentang **“Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan pelatihan dan pengembangan SDM di *zaki collection*?
2. Faktor apa saja yang mendukung pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di *zaki collection*?

3. Apa dampak dari pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di *zaki collection*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di *Zaki Collection* Padurenan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis penerapan pelatihan dan pengembangan SDM di *zaki collection*?
2. Untuk menganalisis faktor pendukung pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di *zaki collection*?
3. Untuk menganalisis dampak dari pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di *zaki collection*?

D. Manfaat Penelitian

Bagian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari pelatihan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan agar dapat dijadikan sebagai pertimbangan masukan yang sangat berarti dalam pelatihan dan pengembangan meningkatkan manajemen selanjutnya atau di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada konveksi *Zaki Collection* tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga pemilik dan karyawan yang menjalankannya dapat memaksimalkan amanatnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaah pokok permasalahan yang akan dibahas peneliti

membuat sistematika yang terdiri beberapa bagian, yaitu bagian muka, bagian isi dan bagian akhir. Dengan sistematika tersebut diharapkan penelitian ini dapat tersusun secara sistematis dan sesuai dengan prosedur-prosedur penelitian. Maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian ini memuat halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi ini adalah bagian terpenting dari skripsi yang terdiri dari beberapa bab, yaitu:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini, berisi tentang definisi mengenai pengertian pemasaran, pengertian pemasaran islami, pengertian bauran pemasaran, pengertian promosi, fungsi dan tujuan promosi, pengertian bauran promosi, pengertian pemasaran interaktif, faktor-faktor yang mempengaruhi bauran promosi.

Bab III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, menjelaskan dan menerangkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi, jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, merupakan bab inti di mana di dalamnya berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian penulis tentang dimensi

bauran promosi, pemasaran interaktif, dan meningkatkan penjualan.

Bab V : PENUTUP

Pada bab ini adalah bagian bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini, berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

