

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

- A. Ida Fahimah, (2009) *Analisis Manajemen Pengembangan Kualitas Santri di Pesantren Al-Hikam Malang*.

hasil penelitian mengatakan bahwa: pertama tujuan pengembangan kualitas santri yaitu membekali bismillah kepada para santri supaya mengenal pada agama dan memiliki intelektual yang tinggi dan siap untuk menghadapi kehidupan dan itu semua dituangkan kedalam motto Al Hikam yaitu Amaliah Agama, Prestasi Ilmiah dan Kesiapan Hidup. Kedua upaya yang dilakukan dalam mengembangkan kualitas santri di Pesantren Al-Hikam melalui tiga pendekatan: (1) pengasuhan yang memberikan tekanan pada pembentukan mental dan spiritual. (2) pengajaran dilakukan melalui kegiatan belajar mengajar di kelas oleh santri dan ustadz dalam serangkaian mata dirasah. juga ditunjang dengan kegiatan-kegiatan keilmuan yang diselenggarakan OSPAM. (3) kesantrian menekankan pada sisi kreatifitas, inisiatif, kepekaan, keberanian dan kecakapan santri. Ketiga faktor pendukung yakni 1) kyai/pengasuh, 2) tenaga pendidik, 3) santri, 4) sarana prasarana, 5) lingkungan, 6) motivasi awal dan 7) masyarakat. Dan faktor penghamabat yang dihadapi yaitu karena para santri sudah terlalu banyak yang didapat di kampus sehingga kegiatan yang ada dipesantren tidak terlalu mendapat porsi

yang bagus, yang pada akhirnya juga berakibat pada motivasi santri yang kadang naik dan kadang turun.

- B. Adib Sabara, (2008) *Pengawasan Yasma Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia Perpustakaan Masjid Syuhada Yogyakarta*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengawasan yang dilakukan Oleh YASMA ada dua yaitu Internal dan Eksternal, pengawasan yang dilakukan Oleh Kepala Kantor Harian YASMA sudah berjalan dengan baik, setiap ada kesempatan Kepala Pengurus Harian YASMA selalu memberi masukan, hal ini dapat dilihat dari kesadaran dan keikhlasan pengelola dalam menerima saran dan kritik (2) perekrutan pengelola perpustakaan Masjid Syuhada dijalankan dengan manajemen kekeluargaan, ini terlihat dari merencanakan perekrutan dengan sistem Internal yaitu menggunakan sumber tenaga dari dalam. (3) untuk meningkatkan kualitas kinerja pengelola perpustakaan, pihak pengurus YASMA melakukan rapat setiap seminggu sekali dengan kepala kantor harian YASMA.

- C. Indah Fitriyawati. *Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum Surabaya)*.

Hasil dari penelitian ini adalah upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum Surabaya adalah melalui peran aktif pondok pesantren Tahsinul Ahlak

dalam mengembangkan berbagai sector yaitu: peningkatan mutu pendidikan, pembangunan fisik, penggalian dana, pengembangan desa, pengkaderan, dan pengembangan masyarakat dengan arah dan tujuannya adalah terbentuknya manusia yang berkualitas yang memiliki kemantapan aqidah, sikapilmiah, kreatif, profesional, kepemimpinan dan kader dalam masyarakat. Strategi yang digunakan adalah peningkatan kualitas tenaga pengajar dan kualitas siswa serta masalah-masalah yang dihadapi pondok pesantren Tahsinul Ahlak Bahrur Ulum Surabaya yaitu terbatasnya sarana dan prasarana, belum memadainya perpustakaan, belum optimalnya kinerja karena terbatasnya SDM.

## **2.2. Kualitas Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Salim (1996:35) mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Menurut Ndraha (1997:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-

mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Soekidjo Notoatmodjo (2003:3) , mengatakan kualitas SDM menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain.

Dan pengertian kualitas Sumber Daya Manusia menurut Danim (1996:44) sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

#### **2.2.2. Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Ruky (2006:16) dalam buku “SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas” mengatakan bahwa karakteristik atau ciri-ciri SDM berkualitas ialah :

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Menurut Sumardjan dalam Sedarmayani (2000:21) bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia-manusia pembangunan yang memiliki ciri:

1. Mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan untuk memperbaiki nasibnya.
2. Mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya.  
Mempunyai watak yang dinamis antara lain:
  - Memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan.
  - Mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi.
3. Selalu siap menghadapi perubahan sosial budaya yang terjadi dalam masyarakat.
4. Bersedia dan mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak.
5. Mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, menepati janji, dan peka hak dan kepentingan pihak lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam demi menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan

berkelanjutan. Untuk melihat/mengukur kualitas SDM yang ada pada kelompok perajin sanitair ini maka penulis menggunakan beberapa tolak ukur diantaranya: wawasan, keterampilan, keteladanan, ketepatan dan kecepatan bekerja, produktifitas dan kepedulian.

### **2.2.3. Pengertian Pengembangan**

Menurut Sinamora (2004:287) mengemukakan pengertian pengembangan (*development*) adalah :“penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi”.

Selanjutnya Hasibuan (2007:69) mendefenisikan pengembangan sebagai berikut : Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (diklat). Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Hasibuan (2007:72-73) mengelompokkan jenis pengembangan menjadi dua yaitu:

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini menunjukkan karyawan tersebut memiliki keinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Hal ini dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau dimasa yang akan datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Tujuan dari pengembangan adalah untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja karyawan baik masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang, jadi istilah pengembangan pada dasarnya mengandung pengertian upaya organisasi dan manajemen secara berencana, bertahap, dan berkelanjutan guna memberikan informasi keadaan karyawan tentang cara dan sikap serta perilaku untuk bekerja lebih dari keadaan sebelum mereka dikembangkan.

#### **2.2.4. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

J.T.Gunawan, dalam Mondy, R.W. dan Noe, R.M. (2005:225) mengemukakan bahwa: "Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan karyawan dan performa organisasi".

Menurut Saydam (2000:63), pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Pengembangan karyawan (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terorganisir baik secara vertikal maupun horizontal oleh semua fungsi organisasi yang pengelolaannya dikoordinasikan oleh fungsi pengelola sumber daya manusia. Disamping itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, hal ini dimaksudkan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus dan disesuaikan dengan perkembangan lingkungan organisasi baik secara eksternal maupun lingkungan internal organisasi.

CIDA (*Canadian Internal Development Agency*) seperti dikutip oleh Effendi (1993:12) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (*means*) maupun sebagai tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segala tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi.

Pengertian diatas meletakkan sebagai pelaku dan penerima pembangunan. Tindakan yang perlu dilakukan dalam jangka pendek memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil.

Dalam hal ini Effendi (1993:13) mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir di tempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.

Menurut Sufyarman (2003:30) memberikan pengertian : Pengembangan sumber daya manusia (SDM) ialah sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan iptek. Wawasan yang sesuai era globalisasi adalah kemampuan untuk memandang jauh ke depan, wawasan mutu dan kekaryaan, serta wawasan inovasi dan perubahan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang berkembang dalam masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi persaingan di masa yang akan datang, tersedianya tenaga kerja dengan upah yang murah dan sumber daya alam yang melimpah tidak menjamin daya saing nasional dalam jangka panjang. Akan tetapi,

daya saing tersebut akan semakin baik, bilamana didukung oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan menguasai teknologi. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam era persaingan global.

#### **2.2.5. Konsep Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan dan pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi apabila dilihat dari sasarannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik 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.

Di dalam dunia pengembangan dan pelatihan kerja dijumpai banyak konsep-konsep yang telah digunakan, antara lain tentang *Sistem Latihan Kerja Nasional* yang diberlakukan sejak tahun 1987 dalam sebuah Keputusan Menaker No. Kep. 1331/MEN/87 tentang pola umum pembinaan system latihan kerja nasional. Tetapi dalam hal ini perlu diketahui konsep-konsep yang mendukung system kerja yaitu:

- Pandangan Edwin B. Flippo.

Konsep ini lebih dekat dengan manajemen personalia. Di dalam konsepnya dikemukakan tentang pengembangan individu dan organisasi, pelatihan operasional, pengembangan manajemen, dan kebutuhan manajer dan program pengembangan.

Pokok-pokok di atas diisi juga dengan berbagai macam metode pelatihan dan pendidikan ditujukan kepada pengembangan yaitu keterampilan untuk mengambil keputusan, keterampilan antar pribadi, pengetahuan tentang pekerjaan baik di tempat kerja maupun latihan kepemimpinan, pengetahuan tentang organisasi, dan pengetahuan umum.

Konsep Flippo tersebut untuk para eksekutif, namun dapat dipakai dalam program-program pelatihan di mana saja. Hal yang menarik dalam konsep ini ialah adanya 4 metode dasar-dasar yang digunakan yaitu:

- 1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*)
- 2) Sekolah vestibule
- 3) Magang (*apprenticeship*)
- 4) Kursus-kursus

- Pandangan Andrew F. Sikula.

Konsep Sikula menggambarkan tentang pelatihan dan pengembangan yang ditinjau dari segi personel administration.

Pandangannya lebih menitikberatkan pada proses dan pembagian dalam pelatihan dan pengembangan.

Pandangan Flippo dan Sikula ternyata lebih banyak menganut penggunaan OJT dan apprenticeship dalam pelatihan di bidang management personalia yang diterapkan pada bidang-bidang lainnya.

Terdapat beberapa keuntungan dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi organisasi diantaranya :

1. Mendorong pencapaian pengembangan diri karyawan
2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan memiliki pandangan tentang masa depan kariernya.
3. Membantu karyawan dalam menangani konflik dan ketegangan.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja.
5. Menjadi jalan untuk perbaikan keterampilan dalam bersosialisasi dan berkomunikasi.
6. Membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan
7. Menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Berdasarkan hal-hal di atas maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang baik terhadap kinerja

karyawan tersebut sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi apabila pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan SDM dirasakan sangat penting karena tuntutan pekerjaan yang sangat kompleks akibat kemajuan teknologi dan kompetisi diantara berbagai organisasi, sangat membutuhkan pengembangan karyawan yang baik.

Beberapa tujuan dari pengembangan karyawan diantaranya :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin
3. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
4. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan untuk konsumen perusahaan dan atau organisasi
5. Menjaga moral karyawan yang baik
6. Meningkatkan karier karyawan
7. Meningkatkan kecakapan manajerial karyawan

Namun dalam hal ini peran pimpinan sangat dominan. Se jauh mana pimpinan menghendaki SDM organisasinya berkembang maka pimpinan tersebut memiliki kewenangan dalam mewujudkan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki karyawannya.

Berbagai upaya pengembangan SDM hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan karyawan yang berkualitas
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan karyawan
4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan karyawan secara berkesinambungan.

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena sumberdaya manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

Pada level tertentu dimana kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu organisasi maka kinerja individu organisasi menjadi cerminan bagi kinerja organisasi. Terdapat banyak tantangan dalam menciptakan situasi kondusif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan pengembangan SDM merupakan salah satu hal yang patut dilakukan. Organisasi yang menghendaki kinerja yang

optimal dibutuhkan pula konsistensi dari manajemen mengenai pengelolaan karyawan yang baik dan proporsional serta menciptakan hubungan kerja yang efektif.

#### **2.2.6. Kinerja**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Gilbert (1997) dalam Soekidjo (2009:124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Hal ini seiring dengan pendapat Prawirosentono (1999:2), yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dalam mengungkap kinerja organisasi Nickson (2007:169) mengutip pendapat Armstrong yaitu : kinerja organisasi diperoleh dari pengelolaan berbagai tujuan, sasaran dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan baik jangka

pendek maupun jangka panjang. Peran pimpinan dalam hal ini sangat dominan. Sejauh mana pimpinan menghendaki SDM organisasinya berkembang maka pimpinan tersebut memiliki kewenangan dalam mewujudkan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki karyawannya.

Berbagai upaya pengembangan SDM hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

5. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan karyawan yang berkualitas
6. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan
7. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan karyawan
8. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan karyawan secara berkesinambungan.

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena sumberdaya manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

Pada level tertentu dimana kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu organisasi maka kinerja individu organisasi menjadi cerminan bagi kinerja organisasi. Terdapat banyak tantangan dalam menciptakan situasi kondusif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan pengembangan SDM merupakan salah satu hal yang patut kian dilakukan. Organisasi yang menghendaki kinerja yang optimal dibutuhkan pula konsistensi dari manajemen mengenai pengelolaan karyawan yang baik dan proporsional serta menciptakan hubungan kerja yang efektif.

#### 2.2.7 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Islam

Menurut islam, setiap upaya mengembangkan kualitas manusia (atau sumber daya manusia) memerlukan intervensi nilai, disamping nilai-nilai yang sudah dibawa secara fitrah. Intervensi nilai-nilai instrumental terutama melalui pendidikan, yang mencakup pendidikan fisik, akal maupun qolbu. Ada beberapa dimensi kualitas manusia yang ditunjuk oleh Islam sebagai sarana atau target pengembangan:

1. Dimensi keilmuan dan ketakwaan (QS Al Hujurat: 13)

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ  
لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. QS Al Hujurat: 13

2. Dimensi kepribadian, yang mencakup pandangan dan sikap hidup (QS Al Furqan: 63-75)

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ  
الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا ﴿٦٣﴾ وَالَّذِينَ يَبِيتُونَ لِرَبِّهِمْ سُجَّدًا  
وَقِيَمًا ﴿٦٤﴾ وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا اصْرِفْ عَنَّا عَذَابَ جَهَنَّمَ إِنَّ  
عَذَابَهَا كَانَ غَرَامًا ﴿٦٥﴾ إِنَّهَا سَاءَتْ مُسْتَقَرًّا وَمُقَامًا ﴿٦٦﴾ وَالَّذِينَ إِذَا  
أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾  
وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ  
اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَلَا يَزْنُونَ ﴿٦٨﴾ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يَلْقَ أَثَامًا ﴿٦٩﴾ يُضَعَفُ  
لَهُ الْعَذَابُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَيَحْتَدُّ فِيهِ مِهَانًا ﴿٧٠﴾ إِلَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ

وَعَمِلَ عَمَلًا صَالِحًا فَأُولَئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ ۗ وَكَانَ اللَّهُ  
 غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٧٠﴾ وَمَنْ تَابَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَإِنَّهُ يَتُوبُ إِلَى اللَّهِ  
 مَتَابًا ﴿٧١﴾ وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا  
 كِرَامًا ﴿٧٢﴾ وَالَّذِينَ إِذَا ذُكِّرُوا بِآيَاتِ رَبِّهِمْ لَمْ يَخْرُوا عَلَيْهَا  
 سُومًا وَعُمِينَاتٍ ﴿٧٣﴾ وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا  
 ذُرِّيَّتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ ۖ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾ أُولَئِكَ  
 تُجْزَوْنَ الْغُرْفَةَ بِمَا صَبَرُوا وَيُلَقَّوْنَ فِيهَا تَحِيَّةً وَسَلَامًا ﴿٧٥﴾

Artinya:

63. Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata (yang mengandung) keselamatan.

64. Dan orang yang melalui malam hari dengan bersujud dan berdiri untuk Tuhan mereka.

65. Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, jauhkan azab Jahannam dari Kami, Sesungguhnya azabnya itu adalah kebinasaan yang kekal".

66. Sesungguhnya Jahannam itu seburuk-buruk tempat menetap dan tempat kediaman.

67. Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian.

68. Dan orang-orang yang tidak menyembah Tuhan yang lain beserta Allah dan tidak membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) kecuali dengan (alasan) yang benar, dan tidak berzina, barang siapa yang melakukan yang demikian itu, niscaya Dia mendapat (pembalasan) dosa(nya),

69. (yakni) akan dilipat gandakan azab untuknya pada hari kiamat dan Dia akan kekal dalam azab itu, dalam Keadaan terhina,

70. Kecuali orang-orang yang bertaubat, beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka itu kejahatan mereka diganti Allah dengan kebajikan. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

71. Dan orang-orang yang bertaubat dan mengerjakan amal saleh, Maka Sesungguhnya Dia bertaubat kepada Allah dengan taubat yang sebenar-benarnya.

72. Dan orang-orang yang tidak memberikan persaksian palsu, dan apabila mereka bertemu dengan (orang-orang) yang mengerjakan perbuatan-perbuatan yang tidak berfaedah, mereka lalui (saja) dengan menjaga kehormatan dirinya.

73. Dan orang-orang yang apabila diberi peringatan dengan ayat- ayat Tuhan mereka, mereka tidaklah menghadapinya sebagai orang- orang yang tuli dan buta.

74. Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.

75. Mereka Itulah orang-orang yang dibalasi dengan martabat yang Tinggi (dalam surga) karena kesabaran mereka dan mereka disambut dengan penghormatan dan Ucapan selamat di dalamnya, QS Al Furqan: 63-75

3. Dimensi kreativitas dan produktivitas (QS An Nahl: 97, Al Ashr: 1-3)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. QS An Nahl: 97

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾  
إِنَّ الْإِنسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾  
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا  
الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

1. Demi masa.

2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. QS Al Ashr: 1-3

Dan hadits yang mengajak hidup kreatif dan produktif, dan amal-amal itu di pandang sebagai amal jariyah, seperti sabda Nabi saw:

“ada tujuh macam perbuatan yang memberikan pahala kepada pelakunya meskipun ia sudah meninggal, yaitu mengajarkan ilmu, membuat irigasi, menanam tanaman produktif, menggali atau memelihara mata air atau sumur, mendirikan masjid, mewariskan mushaf atau kitab Al Qur’an dan meninggalkan keturunan yang baik yang mendoakan kepadanya”. (HR Imam Al Baihaqi, Al Bazzar dan Abu Nu’aim dari sahabat Anas)

4. Dimensi kesadaran sosial (QS Al Ma’un: 1-3, Adh Dhuha: 9-11).

أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالدِّينِ ﴿١﴾ فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ ﴿٢﴾  
 وَلَا تَحْضُ عَلَىٰ طَعَامِ الْمَسْكِينِ ﴿٣﴾

Artinya:

1. Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama?
2. Itulah orang yang menghardik anak yatim,
3. Dan tidak menganjurkan memberi Makan orang miskin. QS Al Ma’un: 1-3

فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ ﴿٩﴾ وَأَمَّا السَّائِلَ فَلَا تَنْهَرْ ﴿١٠﴾ وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ

فَحَدِّثْ ﴿١١﴾

Artinya:

9. Sebab itu, terhadap anak yatim janganlah kamu Berlaku sewenang-wenang.

10. Dan terhadap orang yang minta-minta, janganlah kamu menghardiknya.

11. Dan terhadap nikmat Tuhanmu, Maka hendaklah kamu siarkan. QS Adh

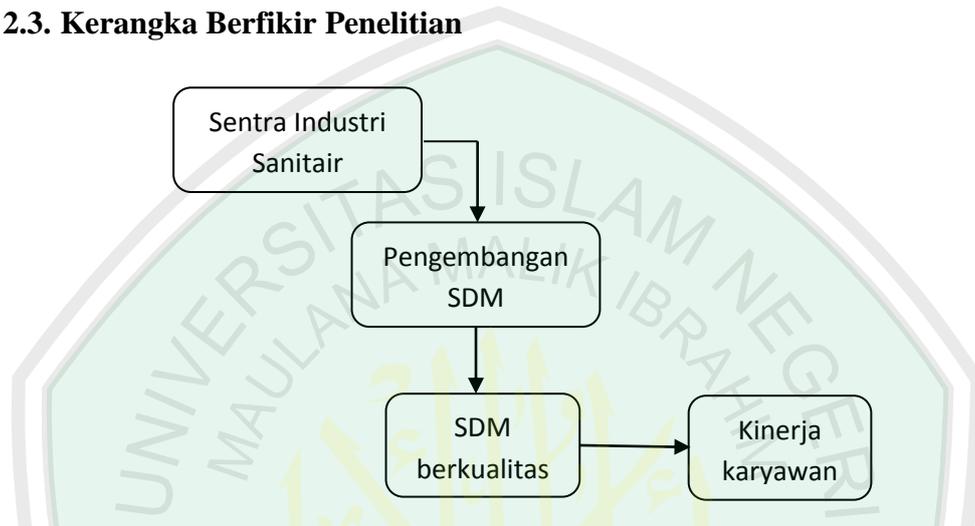
Dhuha: 9-11

Dalam sebuah hadits dinyatakan “sebaik-baik orang adalah yang paling banyak memberi nafkah kepada sesama manusia”. (HR Al Qudo’i dari Jabir).

Dari pesan-pesan Al Qur’an dan sunah Nabi saw tersebut, jelas bahwa Islam tidak hanya menyiapkan dan mengembangkan “Basthotun fi al ilmi wal Jism” (keluasan ilmu pengetahuan dan keperkasaan ragawi) tetapi juga mengembangkan kekuatan rohani untuk mewujudkan “Qolbu salim” (hati yang sehat), sebagai kekuatan spiritual yang memberikan kesadaran dalam eksistensinya, yakni: kesadaran dalam hidupnya yang terbatas, terhadap kesadaran akan pencarian makna hidup, kesadaran akan keprihatinan hidup, sebagai penugasan, kesadaran akan pendayagunaan nikmat sebagai pengabdian, kesadaran pengawasan transendental sebagai pengendalian diri, kesadaran akan memungkinkan terjadinya kelainan-kelainan karena terkecoh godaan hidup, kesadaran spiritual.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia ini, disamping melalui proses pendidikan, juga melalui proses latihan dan pembudayaan, untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian serta kepribadian.

### 2.3. Kerangka Berfikir Penelitian



Gambar: 2.1. Kerangka Berfikir Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan pemetaan kualitas sumberdaya manusia para pengrajin/karyawan di industri sanitair dan kemudian metode pengembangan maupun strategi yang mereka pakai dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki, sehingga para karyawan mereka memiliki kinerja yang cukup baik dalam pekerjaan mereka. Dan kemudian pada langkah berikutnya akan dianalisis untuk mengetahui strategi dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di sentra industri sanitair Karangbesuki melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi.