

**STRATEGI PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Mulia *Edutainment* Kota Kediri)**

SKRIPSI

Ditulis untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

DIMAS NUR WAHYU NUGROHO

NIM.9313.211.18

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

STRATEGI PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Mulia *Edutainment* Kediri)

Ditulis Oleh:

Dimas Nur Wahyu Nugroho
9313.211.18

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dijan Novia Saka, MM.
NIDN.0714127001

Pembimbing II



Choiril Anam, M.El.
NIDN. 2029038403

NOTA DINAS

Kediri, 26 Juli 2023

Lampiran : 4 (empat berkas)
Hal : Penyerahan Skripsi

Kepada,
Yth, Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Di
Jl. Sunan Ampel No. 07 – Ngronggo Kediri

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Bersamaan dengan ini saya kirimkan berkas skripsi mahasiswa:

Nama : Dimas Nur Wahyu Nugroho

NIM : 931321118

Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN KAPASITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
KARYAWAN
(Studi pada CV. Mulia *Edutainment* Kota Kediri).

Setelah diperbaiki materi dan susunannya, sesuai dengan petunjuk dan tuntunan yang telah diberikan dalam Sidang Munaqosah yang dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023 kami menerima dan menyetujui hasil perbaikannya.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II



Dijan Novia Saka, MM.
NIDN.0714127001



Choiril Anam, M.El.
NIDN. 2029038403

NOTA PEMBIMBING

Kediri, 26 Juli 2023

Lampiran : 4 (empat berkas)
Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada,
Yth, Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Di
Jl. Sunan Ampel No. 07 – Ngronggo Kediri

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Bersamaan dengan ini saya kirimkan berkas skripsi mahasiswa:

Nama : Dimas Nur Wahyu Nugroho

NIM : 931313518

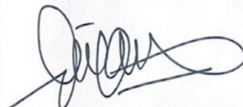
Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN KAPASITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
KARYAWAN
(Studi pada CV. Mulia *Edutainment* Kota Kediri).

Setelah diperbaiki materi dan susunannya, sesuai dengan petunjuk dan tuntunan yang telah diberikan dalam Sidang Munaqosah yang dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023 kami menerima dan menyetujui hasil perbaikannya.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II



Dijan Novia Saka, MM.
NIDN.0714127001



Choiril Anam, M.El.
NIDN. 2029038403

HALAMAN PENGESAHAN
STRATEGI PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Mulia Edutainment Kediri)

DIMAS NUR WAHYU NUGROHO
NIM.9.313.211.18

Telah diujikan di depan Sidang Munaqosah Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Kediri pada tanggal 18 Juli 2023

Tim Penguji

1. Penguji Utama
Dr. Andriani, SE, MM
NIP. 19730113 200312 2 001
2. Penguji 1
Dijan Novia Saka, MM
NIDN.0714127001
3. Penguji 2
Choiril Anam, M.El.
NIDN. 2029038403

(.....)

(.....)

(.....)

Kediri, 26 Juli 2023

Dr. Annas Annas Mushlih, MHI
NIP. 19750101 199803 1 002





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI
PERPUSTAKAAN

Jl. Sunan Ampel No. 07 Ngronggo Kota Kediri
E-Mail: perpustakaan@iainkediri.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dimas Nur Wahyu Nugroho
NIM : 931321118
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
E-mail address : dimasnur29@gmail.com
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi Tesis Disertasi
 Lain-lain (.....)

Judul Karya Ilmiah : Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia
Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan
(Studi Pada CV. Mulia-Edutainment (Cofa Kediri))

Dengan ini menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Kediri, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah tersebut diatas beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Kediri berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Kediri, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Kediri, 21 November 2023

Penulis

(Dimas Nur Wahyu N.)
nama terang dan tanda tangan

HALAMAN MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.

(QS. Ar-Ra'd [13] : 11)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rasa syukur yang tiada henti untuk semua nikmat yang telah Allah SWT berikan dalam kehidupan saya, atas berkah rahmat dan taufik-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak Tri M.Pd.I dan Dra. Yanti yang selalu memberikan semangat dan dukungannya serta mendoakan saya setiap waktu supaya saya bisa menyelesaikan studi S1 ini dengan baik dan tepat waktu. Semoga bapak saya selalu berada di sisi Allah di surga-Nya dan ibu saya selalu diberikan kesehatan lahir dan batin dengan rezeki melimpah, selalu dalam lindungan-Nya, dan diberikan panjang umur oleh Allah SWT.
2. Ibu Dijan Novia Saka, MM dan Bapak Choiril Anam, M.EI. selaku dosen pembimbing peneliti dalam penelitian ini, yang mana beliau-beliau ini telah membimbing dan mengarahkan saya agar mengerjakan skripsi dengan baik dan bisa lulus tepat waktu.
3. Keluarga besar saya yang selalu mendoakan dan memberikan semangat agar bisa mendapatkan ilmu yang berkah dan bermanfaat terutama kepada Alm. Nenek Idar Mertawiara, Mbak Hikma, Alm. Budhe Tutik, Mbak Atikah, Mbak Nanik, Mbak Puri dan semuanya.
4. Pihak Perusahaan CV. Mulia *Edutainment* yang telah bersedia dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Owner Perusahaan CV. Mulia *Edutainment* Bapak Budiono menjadi teladan bagi saya untuk hidup lebih baik dan selalu melakukan yang terbaik.
5. Guru-Guru Panutan Saya Ustad Arif, Ustadzah Mariyatul, Ustadzah Iis, Ustadzah Reni, Ustad Angga, Ustad Dani, Bang Fadli, Bang Prio yang selalu mendengarkan cerita dan keluh kesah saya serta masih bersilaturahmi dengan saya terima kasih nasehatnya.
6. Sahabat teman-teman yang berproses dalam satu wadah yaitu PMII terutama Ilham Syham, Mukamat Faiz, Rio Rizky, Naufal Ilmawan, Rifda Lulus Madani, Herlis Nurrosihin, Fadilla Dewi Megayati, Yanti, Agus Setiawan dan semua kader-Kader PMII di Fakultas lain di IAIN Kediri yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

7. Teman-Teman Ikatan Alumni Insan Cendekia yang selalu mensupport saya dan memberi saya dorongan khususnya dalam angkatan saya Teman Teman **“Theosera Eulifatic Aufchwitz”**

ABSTRAK

Dimas Nur Wahyu Nugroho, 2023 Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja (Studi Pada Cv. Mulia *Edutainment* Kota Kediri). Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dosen Pembimbing (1) Dijan Novia Saka, MM. (2) Bapak Choiril Anam, M.El.

Kata kunci : Strategi, *Pengembangan*, Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja

Skripsi ini merupakan suatu kajian ilmiah yang membahas tentang strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di CV. Mulia *Edutainment* Kota Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan bagaimana strategi Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di CV. Mulia *Edutainment* dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di CV. Mulia *Edutainment*.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengambilan data dilakukan dengan cara *observasi*, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan pihak terkait seperti direktur, asisten, manajer, leader, karyawan bagian Outbond dan Tour. Peneliti juga melakukan pengecekan keabsahan data antara lain keikutsertaan peneliti, penentuan pengamatan dalam *observasi* dan *triangulasi*. Tahap terakhir adalah tahap pra lapangan, tahap di lapangan, tahap analisa, dan tahap penulisan laporan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh CV. Mulia *Edutainment* yakni menerapkan berbagai indikator pengembangan untuk meningkatkan kapasitas SDM. Indikator tersebut mencakup prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, tingkat kecelakaan karyawan, kepemimpinan dan keputusan manajer, kerja sama antar karyawan, serta prakarsa karyawan. Selain itu, perusahaan ini berupaya meminimalisir tingkat kecelakaan karyawan dengan memberikan pelatihan dan penggunaan alat keamanan yang tepat. Regulasi pendisiplinan yang diterapkan membantu meningkatkan kedisiplinan, kualitas pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional di CV. Mulia *Edutainment*. Meskipun demikian, masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan atau tidak konsisten dalam menjalankannya. (2) CV. Mulia *Edutainment* melakukan pengembangan kapasitas karyawan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan fokus pada peningkatan potensi diri, hasil kerja optimal, dan proses kerja. Mereka mengedepankan peningkatan keterampilan teknis, kerja sama tim, dan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Hasil dari peningkatan kualitas kerja di CV. Mulia *Edutainment* yakni peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan, peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen, dan juga peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Serta dengan memiliki karyawan yang memiliki skill kompeten dan mampu bekerja dengan baik, CV. Mulia *Edutainment* bisa mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik dan mendapatkan reputasi yang baik di mata konsumen.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, sujud syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang tidak pernah berhenti memberikan nikmat dan rahmat-Nya sampai skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam tak lupa kita ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW, nabi yang membawa kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang yakni agama Islam. Semoga dengan membaca sholawat kita dapat memperoleh syafaatnya di hari akhir nanti, Aamiin. Skripsi ini mengungkapkan tentang “Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja (Studi Pada Cv. Mulia *Edutainment* Kota Kediri)”.

Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik dukungan langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Wahidul Anam, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Kediri.
2. Bapak Dr. H. Imam Annas Mushlihin, MHI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Kediri.
3. Ibu Dijan Novia Saka, MM. dan Bapak Choiril Anam, M.EI. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dalam memberikan pengarahan dan bimbingan hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Kedua orang tua saya, Bapak Tri Wahjoedi M.Pd.I dan Ibu Dra Yanti, terima kasih atas semua doa dan dukungannya demi tercapainya kesuksesan penulis dalam melangkah menuju masa depan.
5. Teman-teman program studi Ekonomi Syariah angkatan 2018 seperjuangan.

Semoga jasa yang telah Bapak/Ibu/Saudara/I berikan mendapat balasan yang mulia di sisi Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mohon maaf jika terjadi kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis juga sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pembaca sekalian demi kesempurnaan skripsi ini.

Kediri, 26 Juli 2023

Dimas Nur Wahyu Nugroho

DAFTAR ISI

COVER	1
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS	Error! Bookmark not defined.
NOTA PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Penelitian Terdahulu	11
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
1. Pengertian Pengembangan Sumber daya manusia	16

2. Jenis jenis pengembangan Sumber daya manusia	17
3. Proses Pengembangan	18
4. Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
5. Metode pengembangan	21
B. Sumber Daya Manusia	30
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	30
2. Aspek-Aspek Sumber Daya Manusia.....	32
3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	34
C. Strategi Pengembangan Kapasitas	35
1. Pengertian Strategi Pengembangan Kapasitas.....	35
2. Dasar Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	36
3. Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengembangan Kapasitas.....	38
4. Indikator Metode Pengembangan.....	39
5. Aspek-aspek Strategi Pengembangan Kapasitas	41
D. Kualitas Kerja.....	43
1. Pengertian Kualitas Kerja.....	43
2. Indikator Kualitas Kerja	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46
B. Kehadiran Peneliti	46
C. Lokasi Penelitian	47
D. Sumber Data.....	47

E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	51
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	52
H. Tahap-Tahap Penelitian.....	54
BAB IV PAPARAN DAN TEMUAN PENELITIAN	56
A. Paparan Data	56
1. Gambaran Umum CV. Mulia Edutainment.....	56
a. Profil Perusahaan	56
b. Lokasi Perusahaan	58
c. Visi Misi UMKM	59
d. Struktur Perusahaan	59
e. Produk Layanan Jasa	62
f. Jumlah Konsumen yang Menggunakan Jasa CV. Mulia <i>Edutainment</i>	64
2. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia CV. <i>Mulia Edutainment</i>	65
3. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja di CV. <i>Mulia Edutainment</i>	81
B. Temuan Penelitian.....	85
1. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia CV. <i>Mulia Edutainment</i>	86
2. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Di CV. <i>Mulia Edutainment</i>	87

BAB V PEMBAHASAN	90
A. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia CV. <i>Mulia Edutainment</i>	90
B. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Di CV. <i>Mulia Edutainment</i>	110
BAB VI PENUTUP	121
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN-LAMPIRAN	127
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	138

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar CV. di Kota Kediri Tahun 2022	5
Tabel 1.2 Data Perbandingan CV. di kota Kediri Tahun 2022	5
Tabel 1.3 Data Kegiatan <i>Conceling and Training</i> di CV. Mulia <i>Edutainment</i> Tahun 2017-2021	8
Tabel 1.4 Data Jumlah Progresifitas Karyawan CV. Mulia <i>Edutainment</i> Tahun 2017-2021	9
Tabel 4.1 Produk Layanan Jasa CV. Mulia Edutainment	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur CV. Mulia Edutainment	59
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Instrumen Wawancara.....	127
Lampiran II : Surat Izin Penelitian.....	130
Lampiran III : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	131
Lampiran IV : Dokumentasi Seluruh Kegiatan di CV. Mulia <i>Edutainment</i>	132
Lampiran V : Dokumentasi saat Wawancara.....	135
Lampiran VI : Daftar Riwayat Hidup	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia merupakan negara yang kaya budaya dan sumber daya alam, sehingga mendorong semua manusia untuk berinovasi kreatif dan melakukan usaha dalam berbagai sektor seperti usaha, barang hingga jasa, banyaknya pertumbuhan dan persaingan dalam sektor usaha sebabkan perusahaan memiliki sistem untuk mampu bertahan menghadapi keberlangsungan perusahaannya terutama dalam aspek modal, aset, manusia dan mesin. Pada era globalisasi, persaingan sektor usaha semakin ketat, karena itu setiap perusahaan memiliki cara untuk mengembangkan perusahaannya, pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuan.¹

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud adalah pengembangan dalam segi persiapan manusia atau karyawan agar lebih siap bertanggung jawab terhadap kemampuan dan potensi diri sangat berhubungan erat dengan karyawan yang membutuhkan kemampuan intelektual, pengetahuan dan kemampuan sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat terfokuskan pada hasil kebutuhan jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud dengan adanya peningkatan kemampuan dan pengetahuan yang diterapkan dalam bentuk kongkrit seperti: pelatihan, seminar, pemberian kursus dan *training*. Peningkatan keterampilan mampu memberikan pandangan bahwa

¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 56.

setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihannya memiliki level di atas karyawan yang belum melakukan pelatihan.²

Perusahaan mempunyai fungsi essential untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Fungsi personalia sebagai salah satu fungsi perusahaan yang berhubungan erat dengan fungsi produksi. Bahwa perusahaan merupakan badan hukum yang dibentuk demi menjalankan usaha komersial secara terorganisir. Terdapat beberapa bentuk perusahaan meliputi: Perusahaan Perseorangan, Persekutuan perdata, persekutuan firma, dan *Commanditaire Vennootschap* (CV).

Commanditaire Vennootschap (CV) adalah persekutuan dengan setoran uang, barang, tenaga atau sebagai pemasukan para sekutu, dibentuk oleh satu orang atau lebih anggota aktif yang bertanggung jawab secara tanggung renteng, di satu pihak dengan satu atau lebih orang sebagai pelepas uang. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan profesional diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara seoptimal.³

Setiap manusia memiliki kemampuan dan keahlian serta kreativitas yang berbeda-beda, kemampuan tersebut tidak akan bekerja dengan optimal tanpa

² Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 6.

³ Dahlan Ahmad Fuadi, "Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3 (2021): 15.

adanya upaya pengembangan. Pengembangan tenaga kerja merupakan salah satu hal yang harus dilakukan karena akan menjadi penunjang eksistensi perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat terwujud dengan adanya peningkatan keterampilan dan keahlian yang dapat di realisasikan dalam pelatihan, seminar dan pemberian kursus pelatihan, peningkatan keterampilan memberikan pandangan bahwa karyawan yang telah menyelesaikan pelatihan dapat menjadi tenaga kerja mandiri. Potensi setiap karyawan harus dapat diidentifikasi oleh perusahaan sehingga ketika dalam progam pengembangannya sesuai dengan *passion* dari karyawan tersebut sehingga ketika sudah di arahkan dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.⁴

Melihat potensi para karyawan sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan salah satu prinsipnya yaitu, prinsip kompetensi yang merupakan prinsip utama dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh manusia dalam suatu proses kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi dapat berupa kompetensi kognitif, yakni pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, disiplin dan loyalitas tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Terdapat berbagai metode yang digunakan dalam pengembangan potensi karyawan oleh setiap perusahaan. Penelitian ini menerapkan metode *Education* dan *Training* dari Hasibuan yang dikutip dari Andrew F. Sikula. Metode

⁴ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 307.

latihan diperuntukan kepada karyawan operasional sedangkan pendidikan diperuntukan karyawan manajerial.⁵ Metode pelatihan (training) meliputi: *on the job, vestibule, domonstration and example, simulation dan classroom methods*. Sedangkan pendidikan meliputi: *Under studies, classroom methods, coaching, counseling*. Hasil penerapan metode pengembangan di atas mengacu pada kualitas kerja karyawan yang baik dan dapat dikategorikan kualitas kerja maksimal. Namun berbeda lagi dengan kinerja suatu perusahaan, menggunakan karyawan dengan jam kerja (*freelance*) yang sulit untuk meningkatkan kualitas kerja.

Salah satu kota di Jawa Timur yaitu Kota Kediri merupakan kota yang memiliki banyak peminat di bidang pariwisata, terdapat beberapa perusahaan perjalanan dan *outbound* di Kota Kediri seperti, *Commanditaire Vennootschap* (CV) pada bidang *event organizer* yang memfasilitasi konsumen ketika liburan dan kegiatan kegiatan *Outdoor*. Bisnis *Event Organizer* (EO) sendiri termasuk sebuah jenis usaha yang cukup menguntungkan sekarang ini, karena jasa *Event Organizer* sendiri merupakan sebuah usaha yang menyelenggarakan suatu acara atau aktivitas yang terdiri dari rangkaian mekanisme yang sistematis dimana memerlukan kesungguhan, ketekunan dan juga kekompakan kerjanya tim pada aktivitas tersebut. Karena aktivitas tersebut akan dipadati oleh target, *deadline, scheduling, pressure* dan *teamwork solidity*. Adapun perannya *Event Organizer* sendiri yakni melakukan pelaksanaan pada suatu *event* menurut pedoman kerja dan konsepnya *event* tersebut yang dikelola dengan

⁵ S. P. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 77.

profesional.⁶ Adapun beberapa *Bisnis Event Organizer* (EO) yang sudah berbadan usaha *Commanditaire Vennootschap* (CV) di Kota Kediri yakni.

Tabel 1.1
Daftar CV. di Kota Kediri
Tahun 2022

No	Nama CV	Alamat	Tahun Berdiri	Jumlah ulasan
1.	Fatma Jaya	Jl. Semeru No.02, Tamanan, Mojoroto	2015	58
2.	Kelud <i>Out Door</i>	Jl. Ngadisimo Utara Gg.2 No.25	2015	119
3.	Mulia <i>Edutainment</i>	Jl. Dandangan Gg.1 No.87,	2015	114
4.	Kusuma <i>Tour</i>	Jl. Letjend Mt. Aryono No.38 Singonegaran, Kec. Pesantren	2015	100
5.	WilBOZ <i>Adventure</i>	Jl. KH. Agus Salim Gg.VIII, Bandar Kidul, Mojoroto	2016	94
6.	Kediri <i>Outbond Building Team</i>	Jl.Sersan Bachrun Gg. III No.6, Dermo, Kec. Mojoroto	2018	76

Sumber Data: Hasil Observasi Kediri (mapsgoogle.com 1 September 2022)

Dari Tabel 1.1 peneliti memilih 1 (satu) hingga 6 (enam) CV di Kota Kediri. Hal ini dapat dilihat terdapat beberapa ulasan yang menunjukkan bahwa CV cukup digemari ketika *High Season*. Adapun yang paling diminati adalah *Kelud Out Door*, *Mulia Edutainment*, dan *Kusuma*.

Tabel 1.2
Data Perbandingan CV. di kota Kediri
Tahun 2022

No	Unsur 7P	Kelud <i>OutDoor</i>	Mulia <i>Edutainment</i>	Kusuma
1	<i>Product</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Outbond</i> b. <i>Tour&Travel</i> c. <i>Hamcmocker</i> d. <i>Outdoor Equipment</i> e. <i>Outbond Trainer</i> 	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Outbond</i> b. <i>Tour & Travel</i> c. <i>Tour Education</i> d. <i>Trainer for Trainer</i> e. <i>Training Outbond</i> 	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Outbond</i> b. <i>Gathering</i> c. <i>Rating</i> d. <i>Event Organizer</i> e. <i>Cathering</i> f. <i>Work visit</i>

⁶ Prilani, *Event Organizer* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2016), 6.

		<i>f. Tracking Guide</i> <i>a. Event Organizer</i>	<i>f. Outing Class</i> <i>g. Event Organizer</i> <i>h. Tourism Consultant</i> <i>i. Class Education</i> <i>j. Class Motivation</i>	
2.	<i>Price</i>	Rp.50.000,00-/Pack	Rp 65.000,00-/Pack	Rp.45.000,00-/Pack
3.	<i>Promotion</i>	a. <i>Online</i> (<i>Instagram, Facebook Kelud OutDoor</i>) b. <i>Offline</i> dari Mulut Kemulut	a. <i>Online</i> (<i>Instagram, Web, Facebook Mulia Edutaintmen</i>) b. <i>Offline</i> (Keliling ke Instansi dan Dinas-Dinas)	a. <i>Online</i> (<i>Instagram, Facebook Kelud OutDoor</i>) b. <i>Offline</i> dari Mulut Kemulut
4.	<i>Place</i>	Jl. Ngadisimo Utara Gg.2 No.25, Kediri	Jl. Dandangan Gg.1 No.87, Kota Kediri	Jl. Letjend Mt. Aryono No.38 Singonegaran, Kec. Pesantren
5.	<i>Process</i>	Penentuan tempat, permintaan Variasi <i>outbond</i> , penentuan harga dan paket	Adanya negosiasi, pemesanan tempat, permintaan level <i>outbond</i> , penentuan harga dan paket, kemudian menandatangani Kontrak	Adanya negosiasi, permintaan <i>outbond</i> , penentuan harga dan paket, kemudian menandatangani Kontrak
6.	<i>Person</i>	36	41	35
7.	<i>Physical evidence</i>	Rata-Rata Jumlah Konsumen Peserta Perbulan 40-80 orang dan <i>Terback up</i> dengan Penjualan serta Penyewaan Alat Alat <i>Outdoor</i>	Rata-Rata Jumlah Konsumen/Instansi/dinas Peserta Perbulan 100 Kecuali <i>High Season</i> mencapai 350 orang dan dibawah 100 jika berada di <i>Low Season</i>	Rata-Rata Jumlah Konsumen Peserta Perbulan 50-100 orang dan <i>terback up</i> dengan wahana wisata kolam renang

Sumber Data : Hasil Observasi (1 September 2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas peneliti memilih 3 CV dengan ulasan terbaik, CV tersebut bergerak di bidang yang sama dengan keunggulan dan

keunikan yang berbeda baik dari segi *product, price, promotion, place, process, person dan physical evidence*. Akan tetapi dalam segi keunggulan CV Mulia Edutainment memiliki keunggulan pada produk, konsumen yang banyak dan proses pelayanan yang baik.

Pada tabel 1.2 peneliti memilih lokasi penelitian di CV. Mulia *Edutainment* yang beralamatkan di Jl. Dandangan Gg.1 No.87, Kota Kediri. Perusahaan CV. Mulia *Edutainment* berdiri sejak akhir tahun 2015 hingga sekarang, perusahaan tersebut mampu bertahan kurang lebih 7 tahun beroperasi. Peneliti akan fokus membahas disektor pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan karyawan yang dilakukan di CV. Mulia *Edutainment* menggunakan metode *training*, dan *concelling*. *Training* menempatkan, pembelajaran dilapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan karyawan melalui hubungan yang intensif antara karyawan dengan program kerja perusahaannya secara langsung. Sedangkan *concelling* mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai *job desk* dan arahan dari perusahaan.

Hal yang sering terjadi yaitu *miss* komunikasi dan hilangnya tanggung jawab dalam pembagian *jobdisk* yang tertera serta manajerial karyawan yang sangat kurang. Menggunakan pembagian kerja *Co-Leader to Leader*, berawal dari keluhan para pelanggan yang ketika melakukan *outbond* ada beberapa karyawan yang tidak mampu mengarahkan bagaimana cara menggunakan *safety* sehingga terlihat bahwa beberapa karyawan belum memahami *jobdisk*

yang diberikan, dan juga masih ada beberapa karyawan yang salah dalam menggunakan sabuk tali pengaman ketika melakukan *outbond*.⁷

Tabel 1.3
Data Kegiatan *Conceling and Training* di CV. Mulia *Edutaintment*
Tahun 2017-2022

No	Tahun	<i>Conceling/</i> <i>Event</i>	<i>Training/</i> <i>Event</i>	Total Pelatihan	Jumlah Karyawan
1	2017	70	30	100	50
2	2018	90	41	31	58
3	2019	94	34	124	54
4	2020	55	38	98	48
5	2021	52	27	79	32
6	2022	54	31	89	38

Sumber Data : CV. Mulia *Edutaintment* (Kediri 2017-2021)

Pada tabel 1.3 diatas data menunjukkan bahwa di CV.Mulia *Edutaintment* melakukan pengembangan sumber daya manusia, yang mana data diatas menyatakan bahwa pada tahun 2017 jumlah anggota CV.Mulia *Edutaintment* sebanyak 50 orang dengan metode pelatihan mampu memberikan pelatihan 100 kali dalam satu tahun dengan diikuti *event*, melakukan *training* diselarasakan ketika ada *event* atau *job* pesanan sedangkan melakukan *conceling* dilakukan berdasarkan memenuhi standarisasi menjadi karyawan. Di tahun 2020-2021 mulia *edutaintment* mengalami penurunan *event* sehingga berdampak pada *conceling* dan *training* karyawan. Selain itu, karyawan lama lebih memperhatikan *jobdisk* masing masing dan terlalu mengabaikan karyawan baru yang belum bisa apa-apa, dengan sistem *Co-Leader to Leader* sehingga anggota kurang dalam memahami *jobdisk* yang harus dikerjakan pada saat terjadi sebuah *event*.⁸

⁷ Rahmad Faizin, Konsumen CV. Mulia *Edutaintment* Kediri, 4 November 2021.

⁸ Agung Wijaya Pratama, Karyawan CV. Mulia *Edutaintment* Kediri, 10 November 2021.

Tabel 1.4
Data Jumlah Progresifitas Karyawan CV. Mulia Edutainment
Tahun 2017-2022

No	Tahun	<i>Trainer</i>	<i>Co-Leader</i>	<i>Leader</i>
1	2017	22	2	1
2	2018	29	2	1
3	2019	28	3	2
4	2020	21	4	2
5	2021	19	3	1
6	2022	23	4	2

Sumber Data : Cv. Mulia *Edutainment* Kediri 2017-2022

Pada tabel 1.4 di atas bisa kita ketahui bersama bahwa CV. Mulia *Edutainment* selalu berusaha untuk melihat dan menilai perkembangan pada kualitas kerja para karyawannya. Dimana karyawan yang awalnya seorang karyawan biasa akan bisa naik jabatan menjadi *trainer* atau pelatih, hal ini dikarenakan kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut terus alami peningkatan. Kemudian ketika sudah jadi *trainer* dan bisa meningkat lagi kualitas kerjanya maka akan bisa naik menjadi seorang *CO-Leader* atau koodinator tim, dan di tahap terakhir atau puncaknya jabatan maka seorang karyawan dengan kualitas kerja yang baik maka akan bisa naik jabatan menjadi seorang *leader* atau pemimpin.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan lebih untuk melakukan pengkajian dan penelitian lebih mendalam mengenai sebuah penelitian yang berjudul **“Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja (Studi Kasus Pada CV. Mulia Edutainment Kediri) ”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam konteks penelitian, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia CV. *Mulia Edutainment*?
2. Bagaimana strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja di CV. *Mulia Edutainment*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia CV. *Mulia Edutainment*.
2. Mengetahui strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja di CV. *Mulia Edutainment*.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi dan menambah referensi dalam bidang bisnis, khususnya dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang strategi yang dapat digunakan dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan peneliti tentang strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja melalui observasi dan wawancara yang dilakukan secara langsung.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian yang lebih mendalam untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan strategi yang digunakan untuk pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Indah Enggal Rahayu tahun 2021 yang berjudul “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Study pada Extrawash Laundry Ponorogo)*”.

Penelitian terdahulu tersebut bertujuan menganalisis pelaksanaan perkembangannya karyawan dengan metode penelitian kualitatif studi kasus

yang berjenis penelitian lapangan. Hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu tersebut yakni pelaksanaan pengembangannya karyawan di *Extrawash Laundry* dengan metode *under stury* memiliki permasalahan terdapat konflik pribadi diantara pelatih dan peserta pelatihannya jadi tumbulkan banyak *miss communication*. Kemudian akhirnya *Extrawash Laundry* terapkan aturan profesionalitas kerja guna tidak mencampurkan masalah pribadinya karyawan dengan pelatih.⁹

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni yaitu membahas tentang cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan), fokus penelitian adalah karyawan khusus yang menangani atau yang bekerja dalam Extra Wash Loundry Ponorogo. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian, kemudian dalam hal bidang penelitian menitik beratkan kepada pengembangan karyawan dalam hal tanggung jawab, disiplin dan loyalitas ditunjang dengan kemampuan bidangnya.

2. Penelitian oleh Edo Cristanto dengan judul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Mirota Surabaya Universitas Kristen Petra*”.

Penelitian terdahulu tersebut dilakukan guna deskripsikan pengembangan sumber daya manusianya PT. Mirota Surabaya serta ingin tau strategi apa yang sesuai untuk kembangkan SDM disana. Penelitian yang memakai metode penelitian kualitatif ini memperoleh hasil penelitian jika PT. Mirota Surayab belum punya struktur SDM yang terstandarisasi.

⁹ Indha Enggal Rahayu, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Study pada Extrawash Laundry Ponorogo)” (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2021).

Jadi perusahaan tersebut harus berikan pelatihan pada karyawannya, atur waktu supaya semuanya bisa ikut pelatihan, tambah divisi HRD-nya, serta menciptakan kelas pembelajaran melalui metode audio visual.¹⁰

Penelitian ini memiliki kesamaan dalam membahas tentang cara strategi mengembangkan karyawan di dalam suatu perusahaan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam peningkatan pengembangan lebih menitik beratkan kepada struktur yang terstandarisaasi di dalam perusahaan metode pembagian kerja dan juga memaksimalkan sumber daya manusianya dengan menyesuaikan dengan kemampuan dari setiap karyawan, dan tempat yang yang diteliti yaitu CV. Mulia *Edutainment* Kediri.

3. *Penelitian oleh Inayatur Rohmah yang berjudul “Efektivitas Program Pleatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di LPK Magistra Utama Kota Kediri”.*

Penelitian tersebut bertujuan ingin mengetahui bagaimana efektivitasnya program pelatihan kerja dalam tingkatan kualitasnya tenaga kerja yang memakai metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian yang diperoleh yakni program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh LPK Magistra Utama Kota Kediri yakni dengan memberikan bekal pada peserta program baik secara teorinya ataupun praktiknya. Melalui hal ini ternyata program pelatihan kerja dapat sangat efektif guna tingkatan kualitas tenaga kerjanya karyawan.¹¹

¹⁰ Edo Cristanto, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Mirota Surabaya” (Skripsi, Universitas Kristen Petra, 2016).

¹¹ Inayatur Rohmah, “Efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di LPK Magistra Utama Kota Kediri” (Skripsi, IAIN Kediri, 2020).

Persamana dengan penelitian ini yakni yaitu membahas tentang strategi mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya karyawan. Perbedaannya yaitu strategi yang dipakai guna kembangkan kapasitasnya sumber daya manusia guna upaya tingkatkan kualitas kerjanya karyawan yang berbeda, serta objek penelitiannya juga berbeda.

4. Penelitian oleh Ana Roby Astiwi yang berjudul “*Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia)*”.

Penelitian terdahulu tersebut bertujuan ingin mengetahui bagaimana cara mengembangkan kapasitasnya SDM di Biro SDM Kemenristekdikti dengan memakai metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya yakni strategi yang dapat dilaksanakan guna tingkatkan kapasitasnya SDM melalui cara merekrut pegawai, mengolah kemampuan serta profesionalismenya karyawan melalui pelatihan, memberikan gaji serta keadaan kerja yang bagus.¹²

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian ini berupa mendiskripsikan strategi yang digunakan serta hambatan yang dialami oleh karyawan. Perbedaan dari keduanya ialah pada penelitian ini menggunakan metode Training dan Concelling dari prespektif islam, sementara pada penelitian sebelumnya menggunakan teori Grindle yaitu meningkatkan rekrutmen calon pegawai, kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja melalui diklat, pemberian gaji, dan kondisi kerja.

¹² Ana Roby Astiwi, “Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia)” (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2018).

5. Penelitian oleh Yunia Fa'ubi yang berjudul "*Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Kota Malang)*".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas publik serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya aparatus Kelurahan Pandanwangi menggunakan metode *on the job* dan *off the job*. Faktor pendukungnya yaitu mengutamakan kepentingan umum dan selalu meningkatkan mutu kerja, sementara itu faktor penghambatnya berupa kurangnya tenaga ahli dan tidak adanya kegiatan kearsipan.¹³

Persamaan dari kedua penelitian ini, yaitu mencari tahu faktor yang mempengaruhi peningkatan SDM. Sementara itu, perbedaan dari penelitian ini yaitu metode yang digunakan berupa Training dan Concelling. Penelitian sebelumnya menggunakan metode *On job* dan *Off Job*.

¹³ Yunia Fa'ubi, "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Kota Malang)" (Skripsi, Universitas Islam Malang, 2019).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang berkaitan dengan eksistensi dari suatu organisasi. Sedangkan sumber daya sendiri memiliki arti sebagai potensi yang berada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri begitu juga seluruh potensi yang ada di alam untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sedangkan pengembangan sendiri merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam hal ini SDM yang dimaksud adalah karyawan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan Sumber Daya Manusia serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.¹

Dalam konteks SDM, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas manusianya melalui program pelatihan dan

¹ Malayu, Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang development practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan hasil yang diharapkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan.²

Pada dasarnya pengembangan SDM memiliki tujuan yang jelas, menurut Kadarisman ada tujuan internal dan juga tujuan eksternal dalam pengembangan SDM. Tujuan pengembangan SDM secara internal antara lain sebagai berikut: Meningkatkan Produktifitas kerja, melakukan efisiensi, meningkatkan efektifitas, mengurangi kecelekaan kerja, meningkatkan pelayan dan moral serta karir, kepemimpinan karyawan. Sedangkan secara eksternal adalah tuntutan pelanggan, globalisasi dan persaingan.³

2. Jenis jenis pengembangan Sumber daya manusia

Menurut Hasibuan pengembangan sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal.⁴

a. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan baik untuk saat ini ataupun untuk menghadapi masa yang akan datang. Maksud dari pengembangan secara formal adalah seorang

² Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 5.

³ *Ibid* 149

⁴ Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, 12.

karyawan yang ditugaskan dari perusahaan supaya mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan langsung perusahaan yang terkait maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan atau dari luar perusahaan.

- b. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa seorang karyawan berkeinginan keras untuk maju melalui usaha meningkatkan kemampuan kerjanya Untuk pengembangan secara informal biasanya atas inisiatif karyawan sendiri, berusaha sendiri serta melatih dan mengembangkan dirinya dengan cara mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.

3. Proses Pengembangan

Proses atau langkah-langkah dalam pengembangan SDM hendaknya dilakukan sebagai berikut:⁵

- a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu di tetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan ketrampilan teknis dalam mengerjakan suatu pekerjaan (*technical skills*) atau sebagai peningkatan kecakapan kepemimpinan (*managerial skills*) dan *conceptual skills*. Penetapan sasaran harus didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Bagi penyelenggara pelatihan dan pengembangan gunanya mengetahui sasaran tersebut, antara lain:

⁵ Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. 24-25.