MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KECIL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi di UPTD Logam Purbalingga)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Syari`ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syari`ah (S.E.Sy)

Oleh :
DWI SULISTIANI
NIM. 102323036

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2015

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Dwi Sulistiani

NIM : 102323036

Jenjang : S-1

Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **"Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Industri Kecil Perspektif Ekonomi Islam (Studi di UPTD Logam Purbalingga)"** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 2 Februari 2015

Saya yang menyatakan,

Dwi Sulistiani
NIM. 102323036

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KECIL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi di UPTD Logam Purbalingga)

yang disusun oleh saudara/i: **Dwi Sulistiani**, NIM. **102323036,** Program Studi: **Ekonomi Syari'ah**, Jurusan **Syari'ah dan Ekonomi Islam** STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **25 Maret 2015** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi.**

Ketua Sidang

Iin Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

Sekretaris Sidang

Hariyanto, S.H.I., M. Hum.
NIP. 19750707 200901 1 012

Pembimbing/Penguji Utama

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

Anggota Penguji

Dr. Jamal Abdul Aziz, M. Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Anggota Penguji

Chandra Warsito, S. TP., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Purwokerto, 07 April 2015
Ketua STAIN Purwokerto

Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Ketua STAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Dwi Sulistiani, NIM: 102323036 yang berjudul:

MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KECIL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi di UPTD Logam Purbalingga)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 2 Februari 2015
Pembimbing,

IAIN PURWOKERTO

Dr. H. Fathul A. Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KECIL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi di UPTD Logam Purbalingga)

Dwi Sulistiani
NIM 102323036

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kerja individu dan kinerja organisasi. Senada dengan hal tersebut, UPTD Logam Purbalingga merupakan suatu unit kerja yang dikelola secara profesional dengan prinsip nirlaba yang mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pelaku industri kecil, termasuk pencetakan pelaku usaha atau wirausaha baru. Menurut Soekidjo Notoatmojo pelatihan adalah proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pembelajaran atau alat peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (*man, money, materiil dan methods*).

Persoalan yang akan dikaji adalah bagaimana manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari subjek penelitian seperti, kepala UPTD Logam Purbalingga, Sub bagian Tata Usaha, Satgas Pelaksana Industri Logam, Satgas Pembinaan dan Pengembangan Industri Logam, pelatih dan peserta pelatihan. Dalam pengumpulan datanya penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode penelitian kualitatif, yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau kondisi yang bersifat fakta.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil secara umum bahwa UPTD Logam Purbalingga sudah menerapkan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sesuai ekonomi Islam, karena UPTD Logam Purbalingga mempunyai tujuan secara Islami yaitu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya proses dan cara yang senantiasa dilakukan cara Islami serta memberi perhatian kepada peserta dalam bentuk pembagian waktu pelatihan dengan istirahat, ibadah, dan yang paling utama adalah penyampaian materi tentang *spirit motivation.*

Kata kunci: Manajemen, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ekonomi Islam.

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/ 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba’	b	be
ت	ta’	t	te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha’	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	źal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	ra´	r	er
ز	zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

IAIN PURWOKERTO

ظ	ẓa’	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	fa´	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	‘el
م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	waw	w	we
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	Ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	*muta’addidah*
عدة	ditulis	*‘iddah*

Ta’marbūṭhah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	*ḥikmah*
جزية	ditulis	*jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

IAIN PURWOKERTO

a. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	*Karāmah al-auliyā'*

b. Bila *ta'marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fatĥah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	*Zakāt al-fiṭr*

Vokal Pendek

—َ—	fatĥah	ditulis	a
—ِ—	kasrah	ditulis	i
—ُ—	d'ammah	ditulis	u

Vokal Panjang

1.	Fatḥah + alif	ditulis	*ā*
	جاهلية	ditulis	*jāhiliyah*
2.	Fatḥah + ya' mati	ditulis	*ā*
	تنسي	ditulis	*tansā*
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	*ī*
	كريم	ditulis	*karīm*
4.	Ḍammah + wāwu mati	ditulis	*ū*
	فروض	ditulis	*furūḍ*

IAIN PURWOKERTO

Vokal Rangkap

1.	Fatḥah + ya' mati	ditulis	*ai*
	بينكم	ditulis	*bainakum*
2.	Fatḥah + wawu mati	ditulis	*au*
	قول	ditulis	*qaul*

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	*a'antum*
أعدت	ditulis	*u'iddat*
لئن شكرتم	ditulis	*la'in syakartum*

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	ditulis	*al-Qiyās*

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

السماء	ditulis	*as-Samā'*
الشمس	ditulis	*asy-Syams*

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	*zawī al-furūḍ*
أهل السنة	ditulis	*ahl as-Sunnah*

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kekuatan kepada kita semua sehingga kita selalu diberi keridhoan dalam bertindak dan keberkahan dalam berkarya. Karena hanya kepada-Nyalah kita sebagai manusia tidak akan lepas berhenti bermunajat pada raja alam semesta Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga tetap tersanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, tabi‘in dan seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa’atnya di hari akhir penantian.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penyusun sampaikan tulus terima kasih yang mendalam kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I, Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I.,Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., WakilKetua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

IAIN PURWOKERTO

5. Drs. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto sekaligus selaku Penasehat Akademik (PA) Program Studi Ekonomi Syari'ah angkatan 2010.
6. H. Akhmad Faozan, Lc., M. Ag., Ketua Prodi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
7. Dr. H. Fathul Aminudin A, MM., sebagai pembimbing yang dengan penuh kesabarannya membimbing penyusun sampai skripsi ini selesai melalui pengarahan dan diskusi.
8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi STAIN Purwokerto.
9. Segenap Staff Perpustakaan STAIN Purwokerto.
10. Teguh Suryoko, SE., Selaku Kepala UPTD Logam Purbalingga dan seluruh keluarga besar UPTD Logam Purbalingga yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
11. Orang tua tercinta Bapak (Wasirun) dan Ibu (Kusmiati) yang senantiasa memberikan yang terbaik, do'a yang tulus, kasih sayang dan cinta yang melimpah, dorongan serta perhatian yang sangat mendalam.
12. Kepada kakakku (Anggraeni Puspita Rini dan Khairi Isnanto) serta Jagoan Kecil (Muhammad Esa Fikri Abqori) terimakasih atas support dan senyumnya sehingga penyusun dapat tetap semangat untuk menyelesaikan studi.
13. Teman-teman Ekonomi Satu Community (Ekstunity), terimakasih.
14. Sahabat-sahabatku: Isma, Aulia, Mba Fira, Sofi, Velinita, Laela, Atri, Iqma, eca, Latifah, Hanifah, Nisa, Titin, Pizka, Anis, Lilis, Tary. Terimakasih atas do'a,

IAIN PURWOKERTO

motivasi serta semangat kalian yang diberikan kepada penyusun. Semoga Allah mempermudah jalan hidup kita, sukses dan *khusnul khatimah.*

15. Keluarga kedua di purwokerto yayasan QT (Qaryah Thayyibah), terimakasih kalian telah menjadi bagian dari cerita dan kisah hidupku, yang tak pernah lelah memberikan segenap motivasi dan do'anya kepada penyusun. Semoga kebaikan dan keberkahan selalu menyertai kalian semua.
16. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya banyak kekurangan dan kesalahan. Namun demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Amin.

Purwokerto, 2 Februari 2015
Penyusun,

Dwi Sulistiani
NIM. 102323036

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PENGESAHAN iii

NOTA DINAS PEMBIMBING iv

ABSTRAK v

PEDOMAN TRANSLITERASI vi

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Definisi Operasional 5

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

E. Kajian Pustaka 7

F. Sistematika Pembahasan 10

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Manajemen Industri Kecil 12

1. Pengertian, Fungsi dan Unsur-unsur Manajemen 12

2. Industri Kecil 17

IAIN PURWOKERTO

B. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 20
1. Pengertian, Manfaat dan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan 20
2. Komponen-komponen Pelatihan dan Pengembangan..... 26
3. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan 34
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami 35
1. Pendekatan Fungsi Manajemen Islami..... 36
2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami 39

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 46
B. Sumber Data 47
C. Lokasi Penelitian..... 48
D. Subjek dan Objek Penelitian 48
E. Metode Pengumpulan Data 50
F. Metode Analisis Data..... 52

BAB IV : MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UPTD LOGAM PURBALINGGA

A. Gambaran Umum UPTD Logam Purbalingga 54
1. Letak Geografis..... 54
2. Profil UPTD Purbalingga 54
3. Dasar Hukum 56
4. Visi dan Misi UPTD Logam Purbalingga 57

IAIN PURWOKERTO

5. Struktur Organisasi UPTD Logam Purbalingga 58
6. Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi..... 59
7. Tugas Fungsi Personil UPTD Logam Purbalingga..... 59
8. Sumber Daya Manusia 61
B. Implementasi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Industri Kecil di UPTD Logam Purbalingga..... 62
1. Perencanaan (*Planning*)..... 62
2. Pengorganisasian (*Organizing*)..... 63
3. Pengarahan (*Actuating*) 63
4. Pengawasan (*Controlling*) 64
C. Analisis Ekonomi Islam tentang Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Industri Kecil di UPTD Logam Purbalingga..... 64
1. Analisis Manajemen Islami 64
a. Perencanaan (*Planning*) 64
b. Pengorganisasian (*Organizing*) 69
c. Pengarahan (*Actuating*)..... 71
d. Pengawasan (*Controlling*)..... 82
2. Analisis SAFT dalam Pelatihan dan Pengembangan SDI . 84
a. Dimensi Kepribadian..... 85
b. Dimensi Produktivitas 85
BAB V : PENUTUP
A. Simpulan..... 86
B. Saran..... 88

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kajian Pustaka 9

Tabel 2 Pengelompokan kegiatan usaha ditinjau dari pekerja 18

Tabel 3 Perbedaan pelatihan dan pengembangan 21

Tabel 4 Data Pegawai menurut pendidikan 61

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Pelatihan 33

Gambar 2 Struktur Organisasi UPTD Logam Purbalingga 58

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Daftar Hasil Wawancara

Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4 UU Usaha Mikro, Kecil dan Menengah No. 20 Tahun 2008

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 6 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi

Lampiran 7 Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Pembimbing

Lampiran 8 Blangko Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 Surat Permohonan Riset Individual

Lampiran 10 Rekomendasi Seminar

Lampiran 11 Surat Keterangan Seminar

Lampiran 12 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif

Lampiran 13 Surat Rekomendasi Munaqosyah

Lampiran 14 Sertifikat

Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 meningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* (agen perubahan) terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kerja individu dan kinerja organisasi.

Manajemen pelatihan adalah pengelolaan program pelatihan, yang menyangkut aspek pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan *design* pelatihan, penetapan metodologi pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan penetapan tindak lanjut pelatihan.[1]

Manajemen dalam perspektif Islam memiliki dua pengertian, yaitu sebagai ilmu dan sebagai aktivitas, yang mana sebagai manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai. Sedangkan

[1] Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. V.

sebagai aktivitas ia terikat pada aturan sara, nilai atau *haḍarah* Islam.[2] Manajemen merupakan istilah yang sudah dipahami dan dimengerti oleh manusia secara luas.[3] Dalam sebuah hadits disebutkan:

إن الله يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمُ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبر انى)

"*sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tapat, terarah, jelas, dan tuntas).*" (HR. Thabrani)

Hadits tersebut mengajarkan agar umat manusia dalam menjalankan atau melaksanakan sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pembelajaran atau alat peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M *(man, money, materiil, methods)*.[4]

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan. Namun ada sebagian perusahaan yang tidak melaksanakan program ini, oleh karena itu karyawan belajar mengembangkan potensi individu yang dimilikinya secara otodidak tanpa ada pengarahan yang akhirnya menghambat laju operasional perusahaan. Berawal dari hal tersebut, dewasa ini perusahaan senantiasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan dalam

IAIN PURWOKERTO

---

[2] Veithzal Rivai dkk, *Islamic Business and Economic Ethic Mengacu Pada Al-Qur'an dan Mengikuti Jejak Rasulullah SAW dalam Bisnis, Keuangan, dan Ekonomi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 186.

[3] Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam* (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 2.

[4] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 19.

usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan untuk memperlancar jalannya perusahaan mencapai tujuan.

Organisasi baik yang *profit oriented* maupun *non profit oriented* dewasa ini berkembang pesat. Apalagi dukungan dari berbagai kalangan termasuk pemerintah sangat positif. Industri kecil sebagai salah satu organisasi *profit oriented* harus mampu kreatif dan berinovasi terhadap hasil produksinya yaitu dengan memberdayakan sumber daya manusia salah satunya, sebab sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi kelangsungan industri kecil.

UPTD Logam Purbalingga menjalankan manajemen pelatihan dan pengembangan agar dalam pelaksanaannya senantiasa dalam konsep dan tepat sasaran, dari gambaran awal observasi yang dilakukan di UPTD Logam Purbalingga, manajemen lebih ditekankan pada proses atau implementasi dari rangkaian program, mulai dari perencanaan pelatihan hingga diakhiri dengan evaluasi, sehingga tiap program dapat terlaksana dengan baik.

Sarana prasarana yang ada di UPTD Logam Purbalingga tergolong cukup bagus. Karena setiap tahunnya mesin yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia selalu diperbaharui seiring dengan teknologi yang berkembang, sehingga dapat menyesuaikan dengan perangkat-perangkat baru.

Tenaga pelatih di UPTD Logam Purbalinga merupakan pelatih yang memiliki loyalitas, dedikasi, kemampuan profesional, dan kemampuan sosial untuk melaksanakan tugasnya sebagai pelatih. Dengan kualitas instruktur maka

IAIN PURWOKERTO

lulusan pelatihan dan pengembangan dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang berkembang.

Menarik untuk diteliti karena pelatihan di UPTD Logam Purbalingga menghasilkan perubahan perilaku karyawan/pegawai sehingga dapat menumbuhkembangkan industri kecil. Berbagai pelatihan dilakukan UPTD Logam Purbalingga dalam rangka mengubah *mindset* para karyawan dan juga industri kecil, karena hal itu menjadi dasar dalam pembentukan karakter berwirausaha. Pelatihan ini dilakukan sesuai dengan *schedule* yang telah diprogramkan di awal periode.

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Logam Purbalingga didirikan pada tahun 2007 sebagai pusat rujukan teknologi dan pengelolaan industri bagi industri kecil berbasis logam, guna untuk menunjang para pelaku industri kecil dalam pelatihan dan pengembanga industri kecil, UPTD Logam Purbalingga dibawah naungan Dinperindakop (Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi).

Karena luasnya pembahasan dan keterbatasan penyusun, maka penyusun batasi dalam penelitian yang berjudul Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Industri Kecil Perspektif Ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga. Dari serangkaian yang dipaparkan di atas, maka penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Industri Kecil Perspektif Ekonomi Islam (Studi di UPTD Logam Purbalingga)".

IAIN PURWOKERTO

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian dalam memahami permasalahan dalam penelitian yang berjudul "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Industri Kecil Perspektif Ekonomi Islam (Studi di UPTD Logam Purbalingga)", maka untuk memperjelas istilah – istilah kunci dalam skripsi ini, penyusun akan memberi batasan istilah – istilah yang terkandung dalam judul tersebut sebagai berikut :

1. Manajemen

   Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.[5]

2. Pelatihan dan Pengembangan

   Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.[6]

   Sedangkan Pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan kemampuan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang.[7]

IAIN PURWOKERTO

---

[5] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

[6] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 295.

[7] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 96.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.[8]

4. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam yaitu sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang disimpulkan dari Al-Quran dan hadits dan merupakan bangunan perekonomian yang didirikan atas landasan dasar-dasar tersebut dengan lingkungan dan masanya.[9] Perspektif ekonomi Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dinilai dalam salah satu sudut pandang dikarenakan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan dana.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga?

IAIN PURWOKERTO

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen pelatihan

---

[8] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 3.
[9] Ahmad Dahlan, *Pengantar Ekonomi Islam* (Purwokerto: Stain Press, 2009), hlm. 41.

dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian
   a. Secara Akademik dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya memperluas wawasan dalam bidang Ekonomi Islam.
   b. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil untuk meningkatkan perkembangan usaha, serta meningkatkan pemberdayaan industri kecil.
   c. Bagi penyusun sendiri, penelitian ini merupakan pembelajaran dalam mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan dengan realita ekonomi yang ada di masyarakat.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan telaah tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu pada bagian ini akan dikemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

George R. Terry yang diterjemahkan oleh Winardi dalam bukunya *Asas-asas Manajemen* menjelaskan bahwa akal sehat (*Common Esense*) menyatakan kepada kita bahwa untuk kepentingan kita sendiri harus mengetahui sesuatu tentang manajemen. Perlunya mempelajari ilmu manajemen yaitu karena manajemen menyentuh serta mempengaruhi kehidupan hampir semua manusia, manajemen menyebabkan kita menyadari bahwa kita mampu menujukkan

IAIN PURWOKERTO

pelaksanaan pekerjaan ke arah yang lebih baik, mengurangi hambatan-hambatan, bahkan mungkin dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin tercapai.[10]

Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu instrument yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.[11]

Mutiara S. Panggabean dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan tujuan pelatihan pada umumnya dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. Melalui pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.[12]

T. Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* menjelaskan bahwa latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja.[13]

IAIN PURWOKERTO

Bambang Tri Cahyono dan Sugiyo Adi dalam bukunya *Manajemen Industri Kecil* menjelaskan bahwa perusahaan kecil telah menjadi faktor

---

[10] George R. Terry alih bahasa Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 6-7.

[11] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 163.

[12] Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 41.

[13] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 107.

pengontrol bagi perusahaan besar. Melalui penyajian barang, metode dan jasa yang baru, perusahaan kecil memungkinkan adanya pengecekan terhadap monopoli yang kadang-kadang dikembangkan perusahaan besar. Dengan demikian, perusahaan kecil mendorong timbulnya persaingan, jika bukan dalam wujud harga, mestinya dalam bentuk disain dan efisiensi.[14]

Kemudian, selain mengambil dari buku-buku referensi di atas, penyusun juga melakukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian yang sudah ada. Sebenarnya dalam penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama, penyusun menemukan beberapa penelitian yang sudah ada yang mempunyai kemiripan dengan judul yang penyusun angkat yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan masukan dalam penelitian ini.

Nama (Judul Penelitian)	**Hasil Penelitian**	**Persamaan/Perbedaan**
Yoga Rike Meysiana ("Strategi Pengembangan Industri Kecil Tahu di Kecamatan Sragen Kabupaten Sragen"), 2010	Dalam pengembangan industri kecil bila strategi dilakukan dengan tepat maka dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan peluang usaha industri dalam rangka mendukung pembangunan dan peningkatan taraf hidup pengusaha dan para *stakeholders* lainnya.	• Persamaan: Tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM untuk memaksimalkan industri kecil. • Perbedaan: Fokus penelitian pada strategi yang dapat diterapkan untuk pengembangan industri kecil.
Irfa Nurina Jati ("Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum BULOG Divre Jateng"), 2007	Strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan adalah melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat. Diklat yang dilaksanakan yaitu diklat *on the job*, diklat *off the*	• Persamaan: Tujuan sama untuk peningkatan kinerja karyawan. • Perbedaan: a. Fokus penelitian pada strategi pelatihan dan

[14] Bambang Tri Cahyono dan Sugiyo Adi, *Manajemen Industri Kecil* (Yogyakarta: Liberty, 1983), hlm. 7.

IAIN PURWOKERTO

	job dan kuliah dengan ijin belajar.	pengembangan SDM bukan manajemennya. b. Menggunakan metode pelatihan kuliah dengan ijin belajar.
Wahyuniarso Tri. D. S ("Pengembangan Industri Kecil Keripik di Dusun Karangbolo Desa Lerep Kabupaten Semarang"), 2013	Strategi yang dapat dilakukan untuk memberdayakan industri kecil adalah strategi konsentrasi melalui integrasi horizontal. Artinya strategi yang diterapkan lebih defensif, yaitu menghindari kehilangan penjualan dan kehilangan profit yang disebabkan oleh ancaman-ancaman.	• Persamaan: Pembahasan tentang menumbuhkembangkan industri kecil. • Perbedaan: Fokus penelitian lebih ditekankan ke SDM, teknologi, permodalan dan pemasaran produk industri kecil.

Tabel 1. Kajian Pustaka

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan, penyusunan skripsi ini disusun sistematikanya ke dalam tiga bagian pokok, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal skripsi memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, kata pengantar, transliterasi, dan daftar isi.

IAIN PURWOKERTO

Bagian isi dari skripsi terdiri dari lima bab, secara spesifik, bagian isi akan memaparkan mengenai inti dari penelitian, yaitu:

Bab I, pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penyusunan.

Bab II, mengenai landasan teori yang membahas tentang manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif

ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga, yang meliputi manajemen industri kecil, manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta pengembangan sumber daya manusia Islami.

Bab III, metodologi penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang meliputi jenis penelitian, sumber data, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV, hasil penelitian dan pembahasan mengenai subjek penelitian UPTD Logam Purbalingga, yang meliputi gambaran umum UPTD Logam Purbalingga, implementasi manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil di UPTD Logam Purbalingga kemudian analisis ekonomi Islam manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil di UPTD Logam Purbalingga.

Bab V, penutup yang terdiri dari kesimpulan dari pembahasan, dan saran-saran sebagai isi dari pembahasan.

Pada bagian akhir skripsi, penyusun cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung serta daftar riwayat hidup penyusun.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penyusun lakukan mengenai manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil di UPTD Logam Purbalingga, dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang disajikan kemudian penyusun mengolah dan menganalisis data tersebut, sehingga penyusun dapat menyimpulkan bahwa UPTD Logam Purbalingga telah menerapkan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil sesuai dengan perspektif ekonomi Islam. Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif ekonomi Islam yang diterapkan di UPTD Logam Purbalingga dapat dilihat melalui pengaplikasian fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan hingga pengawasan.

Perencanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UPTD Logam Purbalingga dibuat perencanaan program kegiatan di awal tahun sebelum pelaksanaan kegiatan, sebab kalender kerja disusun per tahun dalam sebuah rapat penyusunan garis besar program kerja. Hal ini sesuai dengan teori Syafaruddin dan Hadits Riwayat Dailamy. Dan tujuan dari perencanaan dalam progran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara Islami adalah meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sejalan dengan QS. Al-Mulk ayat 2.

IAIN PURWOKERTO

Pengorganisasian oleh UPTD Logam Purbalingga ditekankan pada pembagian kerja, pembagian kerja dibagi per divisi karena orang yang memiliki kompetensi intelektual dan manajerial dalam organisasi harus diberi amanah dalam jabatan tertentu sesuai kemampuannya. Hal ini sesuai dengan teori Toni H. Handoko dan QS. Ash-Shaff ayat 4.

Pengarahan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UPTD Logam Purbalingga dilakukan berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga mempermudah jalannya program sebab jelas terpampang masing-masing *job description* dan tugas pokok masing-masing divisi. Hal ini sesuai dengan teori Fathul Aminudin Aziz. Di dalam Al Quran QS. Al-Ankabut ayat 69. Kemudian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UPTD Logam Purbalingga juga didukung oleh sarana prasarana yang selalu diperbarui seiring perkembangan zaman, sesuai dengan firman Allah QS. Luqman ayat 20. Serta pembagian waktu pelatihan dan pengemabangan sumber daya manusia sesuai dengan QS. Al-Qashash ayat 73.

IAIN PURWOKERTO

Pengawasan yang dilakukan oleh UPTD Logam Purbalingga adalah bentuk pengawasan berupa rapat dan evaluasi setiap selesai program untuk program selanjutnya sehingga program selanjutnya lebih berkualitas. Sejalan dengan teori Fathul Aminudin Aziz dan firman Allah QS. Al-Insyiqaaq ayat 19 serta QS. An-Nisa ayat 135.

Dalam pengelolaan SDI tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada

SAFT, yaitu dengan dimensi kepribadian dengan menilai tingkat shidiq dan amanah, serta dimensi produktivitas dengan menilai sifat fathonah dan tabligh.

B. Saran

Setelah melaksanakan penelitian tentang manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga, penulis memiliki beberapa saran agar kedepannya program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UPTD Logam Purbalingga lebih baik.

Secara keseluruhan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan dibuatnya perencanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di awal tahun sebelum pelaksanaan kegiatan. Adanya teknologi/sarana prasarana modern serta penempatan pelatih yang profesional sangat menunjang jalannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Namun menurut pengamatan penulis, pelaksanaan manjemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada industri kecil perspektif ekonomi Islam di UPTD Logam Purbalingga masih perlu ditingkatkan lagi guna program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih baik. Pembenahan yang dimaksudantara lain:

1. Hendaknya program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih variatif.

IAIN PURWOKERTO

2. Perlu adanya penambahan mesin lagi dari pemerintah guna untuk kelancaran praktek peserta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia peran pelatih supaya dimaksimalkan, karena pelatihlah yang mengetahui dan yang melaksanakan proses pembelajaran.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Rianto. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum,* edisi I. Jakarta: Granit.

Adityangga, Krishna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Al-Qur'an dan Terjemahnya. 2004. Surabaya: Kementerian Agama RI.

Anoraga, Pandji dan Djoko Sudantoko. 2002. *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 1985. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam.* Cilacap: Pustaka El-Bayan.

Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basri, Ikhwan Abidin. 2007. *Menguak Pemikiran Ekonomi Ulama Klasik*. Jakarta: Aqwam.

Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya,* Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana.

Cahyono, Bambang Tri dan Sugiyo Adi. 1983. *Manajemen Industri Kecil*. Yogyakarta: Liberty.

Dahlan, Ahmad. 2009. *Pengantar Ekonomi Islam*. Purwokerto: Stain Press.

Davis, Keith dan John W. Newstrong. 1992. *Perilaku Dalam Organisasi* Jilid 2 Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*, Jilid II. Yogyakarta: Andi.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

IAIN PURWOKERTO

Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

_____. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

_____. 2003. *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Hardjana Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif* . Yogyakarta: Kanisius.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Koentjaraningrat. 1994. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, Syafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mujiman, Haris. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Munir, Misbahul. 2010. *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal dkk. 2012. *Islamic Business and Economic Ethic Mengacu Pada Al-Qur'an dan Mengikuti Jejak Rasulullah SAW dalam Bisnis, Keuangan, dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.

IAIN PURWOKERTO

_____. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami.* Jakarta: Raja Grafindo.

Sa'id, Gumbira dkk. 2001. *Manajemen Teknologi Agribisnis Kunci Menuju Daya Saing Global Produk Agribisnis.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sartika, Tiktik dan Abd. Rchman Soejoedono. 2002. *Ekonomi Skala Kecil/Menengah dan Koperasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suhendra. 2008. *Manajemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.

Suwiknyo, Dwi. 2010. *Komplikasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.

Terry, George R. alih bahasa Winardi. 2006. *Asas-asas Manajemen.* Bandung: Alumni.

Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2000. *Total Qualty Management* (TQM). Yogyakarta: Andi.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen (Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi)*. Cilacap: Ihya Media.

IAIN PURWOKERTO

NON BUKU

UU Usaha Mikro, Kecil dan Menengah No. 20 Tahun 2008, pasal 1. *http://sjdih.depkeu.go.id*. diakses pada 10 September 2014.

UU Usaha Mikro, Kecil dan Menengah No. 20 Tahun 2008, pasal 6. *http://sjdih.depkeu.go.id*. diakses pada 10 September 2014.

http://www.depkop.go.id. diakses pada 23 Oktober 2014.

IAIN PURWOKERTO