

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PDAM TIRTA ANOM BANJAR PATROMAN**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

FATIHAH NUR JANAH

NIM. 102323006

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANOM
KOTA BANJAR**

FATIHAH NUR JANAH

NIM: 102323006

ABSTRAK

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan, maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar merupakan PDAM yang bertugas memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Banjar. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar didirikan berdasarkan peraturan Kota Banjar No.24 tahun 2004 tanggal 30 juni 2004.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Strategi Pengembangan kualitas Kinerja karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patroman. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif dengan pendekatan deskriptif model miles and Huberman.

Hasil penelitian ini menerangkan Strategi yang dilakukan oleh PDAM Tirta Anom kota Banjar Patroman dalam pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal. Metode pelatihan yang digunakan PDAM Kota Banjar Patroman adalah metode *on the job training* sedangkan metode pendidikannya adalah *job rotation and planne progression, coaching and counseling dan committee assigment*. Kendala-kendala pengembangan karyawan pada PDAM kota Banjar Patroman meliputi: biaya (dana pengembangan), rutinitas kerja, fasilitas pengembangan, pelatih atau instruktur. Keberhasilan perusahaan dinilai dari keberhasilan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sebagai investasi jangka panjang. Ekonomi Islam memandang bahwa Strategi Pengembangan Kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum sudah sesuai dengan ajaran Islam.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITRASI	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Strategi	13
1. Pengertian Strategi	13
2. Pengertian Pengembangan Karyawan	14
B. Kinerja	15

1. Pengertian Kinerja	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
3. Tujuan-tujuan Penilaian Kinerja	16
C. Bentuk-bentuk Pengembangan	17
1. Pelatihan	17
2. Pendidikan	24
D. Tahapan-tahapan Pengembangan	25
E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan	25
F. Tujuan Pengembangan	26
G. Manfaat Pengembangan	29
H. Kendala-kendala Pengembangan	29
I. Kinerja dalam Pandangan Ekonomi Islam	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Teknik Analisis Data	40
F. Teknik Sampling	43
G. Keabsahan Data	43
BAB IV STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA ANOM BANJAR PATROMAN	
A. Gambaran Umum Lokasi	45

1. Sejarah Singkat dan Letak Geografis PDAM Tirta Anom Kota Banjar	45
2. Visi, Misi	46
3. Struktur Organisasi	49
B. Implementasi Pengembangan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar	51
1. Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan	51
2. Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan	53
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar Patroman	57
4. Kendala-kendala Pengembangan	59
C. Tinjauan Ekonomi Islam Mengenai Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan	62
D. Analisis Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran-saran	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWYAT HIDUP.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan- pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas- aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.¹

Sedangkan pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kerja tersebut.²

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997). hlm. 9.

² Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001). hlm.11.

jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan, maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.³ Dalam upaya menunjang, pengadaan dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas di era pembangunan ini, maka sangat diperlukan pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat di lakukan dengan baik dan benar jika perencanaanya apa dan bagaimana sumber daya manusia itu.⁴

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam satu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu factor penentu keberhasilan dala suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan factor-faktor lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap maka bagian sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*, pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara

³ Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan*, (Bandung: PT Remaja rosdakarya, 2005). hlm.4

⁴ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002). hlm.14.

langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar, dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif .

Perkembangan sumber daya manusia pada perusahaan atau instansi akan menghasilkan karyawan yang terampil dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang terampil sangat diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan secara teratur dan terarah.⁵ Dengan adanya program pelatihan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dipandang sangat perlu bagi setiap karyawan untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti pada Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Tirta Anom merupakan perusahaan milik daerah yang bertugas memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Banjar. PDAM Tirta Anom Kota Banjar didirikan berdasarkan Peraturan Kota Banjar No.24 tahun 2004 tanggal 30 Juni 2004. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjar memiliki tenaga kerja 84 karyawan Tabel jumlah karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar berdasarkan Status kepegawaian.

Salah satu program pengembangan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan.

Dalam Ekonomi Islam, kinerja atau hasil kerja dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain kerja yang merupakan bagian dari amal tidak terlepas dari

⁵ Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1998). hlm.12

kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman seseorang itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Dalam kehidupan pada saat sekarang ini setiap manusia dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja seseorang akan menghasilkan materi dan dengan penghasilan mereka itu dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari hingga dapat bertahan hidup. Setiap pekerja harus dapat menumbuhkan kinerja secara Islam agar kerja yang ditekuni dapat dinilai ibadah di sisi Allah. Nilai kinerja dalam Islam dapat diketahui dari tujuan hidup manusia yaitu kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat, kebahagiaan hidup di akhirat adalah kebahagiaan sejati, kekal dan lebih dari kehidupan di dunia, sementara kehidupan di dunia dinyatakan sebagai permainan dan ladang untuk mencari kebahagiaan hidup di akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah QS: Al Qashash : 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”⁶

Oleh karena itu kinerja yang baik yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan akan menghasilkan pendapatan yang baik dan dinilai ibadah di sisi

⁶Departemen Agama, *Al-qur'an dan terjemahnya*, cetakan ke 5 (Jakarta: Insan Media Pustaka, 2013). hlm. 394.

Allah dengan pahala. Dan untuk menghasilkan semuanya itu maka karyawan diberikan pendidikan dan latihan untuk perkembangan dan kemajuan karyawan itu sendiri. Manfaatnya terlihat jelas pada berbagai aspek, baik bagi perusahaan, bagi karyawan maupun pemeliharaan hubungan serasi antara berbagai kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi.⁷

Pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik. Alasan dilakukannya pengembangan kinerja meliputi:

1. Pengetahuan karyawan terhadap pengoprasian alat teknologi yang mendukung tugas pegawai.
2. Perlu ditinkatkan lagi kualitas karyawan dalam hal pelayanan konsumen

Dengan adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan menyesuaikan dengan peraturan.⁸ Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwasanya masyarakat masih saja mengeluhkan kinerja karyawan khususnya di bidang pelayan pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar Patroman. Oleh karena itu menarik untuk dilakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja melalui pengembangan kualitas kinerja karyawan, yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul “ **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANOM KOTA BANJAR** ”.

⁷Basir Bartos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990). hlm. 23.

⁸ Marihot, Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Jakarta: Grasindo, 2002). hlm. 9.

B. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pemahaman dan pengertian serta memperoleh gambaran yang jelas tentang judul yang diangkat ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan.

Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan.⁹

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar?
2. kendala apa saja yang dihadapi PDAM Tirta Anom Kota Banjar dalam mengembangkan Kinerja Karyawan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui Strategi apa yang digunakan PDAM Tirta Anom Kota Banjar dalam pengembangan kualitas karyawan?

⁹ Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen*.....hlm. 4.

- b. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi PDAM Kota Banjar dalam pengembangan karyawan?

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis untuk menambah pengalaman penelitian, sehingga menambah wawasan penulis dalam hal ilmu pengetahuan.
- b. Bagi perguruan tinggi untuk memperoleh bahan masukan dan menambah informasi untuk peneliti selanjutnya.
- c. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan tentang pentingnya pengembangan kualitas karyawan.

E. Kajian Pustaka

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

Pengembangan kualitas karyawan merupakan pengembangan diri. Salah satu dimensinya melalui pendidikan dan latihan, sehingga pengembangan sangat ditentukan oleh dirinya secara individu, hasilnya bisa profesional atau sekedar terlatih.¹⁰

Dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* dijelaskan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan

¹⁰ Aburrahmat Fathoni, *Organisasi dan Menejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rieka Pustaka, 2006), hlm. 136.

dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia ditunjukkan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*.¹¹

I Komang Ardana dkk dalam bukunya dijelaskan bahwa pengembangan kualitas karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan.¹²

Menurut Yuli Budi Cantika dijelaskan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.¹³

Dalam bukunya Matutina yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan.¹⁴

¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2009), hlm. 50-51.

¹²I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.91.

¹³Yuli Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Malang: UMM Press, 2005), hlm. 73.

¹⁴Matutina, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 2* (Jakarta: Gramedia, 2001), hlm. 205.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pengembangan berarti perbaikan, menjadi lebih pandai dan lebih efektif, sehingga pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian meningkat.

Tabel 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Juwita Sari	Analisis Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	Dalam skripsi terdahulu adapun diperoleh kesimpulan: Berdasarkan uji signifikan simultan (uji f) maka secara serentak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel-variabel pengembangan karyawan terhadap variabel kualitas kerja hal ini berarti pengembangan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Medan akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan uji signifikan individu (uji t) secara parsial variabel materi (X^3) memiliki pengaruh paling positif dan signifikan terhadap pengembangan yang diterapkan tersusun baik sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat. Tbk cabang Medan. ¹⁵	1. Lokasi Penelitian 2. Analisis Statistik regresi linier berganda
2.	Irfa Nurina Jati	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui pelatihan dan Pengembangan	Meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan apabila ada peningkatan kerja maka karyawan yang diberi tugas untuk mengikuti diklat dan	1. Lokasi Penelitian 2. Menggunakan analisis data deskriptif kualitatif

¹⁵Juwita Sari, "Analisis Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan", Skripsi (Medan: Program Studi Ekonomi Universitas Sumatra Utara 2009).

		di Perum Bulog Divre Jateng	apabila setelah dilakukan diklat ada peningkatan kerja maka karyawan akan diberi promosi. Salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pelatihan dan pendidikan) melalui on the job dan diklat of the job. ¹⁶	
3.	Essa Putri	Strategi Peningkatan Karyawan PT Ranting Perawang melalui pendidikan dan pelatihan ditinjau dari Prespektif Ekonomi Islam	<p>1. Strategi PT. PLN Ranting Perawang dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, telah menampakkan hasil yang baik. Strateginya berupa pemberian motivasi kepada karyawan, kemudian mengadakan Pendidikan dan pelatihan, setelah diadakan pendidikan dan pelatihan dan karyawan mengalami peningkatan dalam pekerjaannya maka akan diberikan promosi jabatan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil angket dan wawancara penulis dengan karyawan dan pimpinan PT. PLN Ranting Perawang Sebelum diadakannya pendidikan dan pelatihan, kinerja karyawan tergolong kurang kuat, setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan kinerja karyawan meningkat, maka oleh karena itu PT. PLN Ranting Perawang berhasil meningkatkan kinerja karyawannya dengan pendidikan dan pelatihan.</p> <p>3. Ekonomi Islam memandang bahwa strategi</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p> <p>2. Menggunakan analisis data deskriptif kualitatif</p>

¹⁶ Irfa Nurina Jati, “ Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng, Skripsi (Semarang: Program Studi Manajemen Perkantoran UNES 2007).

			peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sudah sesuai ketentuan ajaran Islam. ¹⁷	
--	--	--	--	--

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut antara lain pada aspek waktu, lokasi penelitian dan variabel yang diteliti, analisis data yang digunakan. Penelitian Juwita Sari dilaksanakan pada 2009, penelitian Irfa Nurina Jati dilaksanakan pada 2007. Penelitian Essa Putri dilakukan pada 2011.

Dengan segala perbedaan yang ada, beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut tetap dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian ini. Hal itu disebabkan karena beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut memiliki keterkaitan dalam beberapa hal, antara lain menyangkut tempat dan sebagian variabel yang diteliti. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian yang sudah ada.

F. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan adalah agar skripsi yang ditulis terarah dan sistematis, maka dalam penulisan skripsi ini ditulis dalam beberapa bab dan sub bab, secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

¹⁷ Essa Putri, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan dan Pelatihan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam", Skripsi (Pekanbaru : Program Studi Ekonomi Islam UIN Pekanbaru, 2011).

Bagian awal dari skripsi ini memuat pengantar yang didalamnya terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, pedoman translitrasi, kata pengantar dan daftar isi.

Bagian utama dari skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana gambaran tiap bab dapat penulis paparkan sebagai berikut:

Bab pertama berisi pendahuluan yang didalamnya berisi tentang: Latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kajian pustaka, sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang tinjauan umum Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan meliputi: Pengertian strategi, pengertian pengembangan karyawan, bentuk-bentuk pengembangan, tahapan-tahapan pengembangan, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan, tujuan pengembangan, kendala-kendala pengembangan.

Bab ketiga berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi: Jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, teknik sampling, keabsahan data.

Bab keempat berisi tentang pembahasan penelitian yang meliputi: Gambaran umum terkait dengan PDAM Tirta Anom Kota Banjar, implementasi pengembangan kinerja karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar, analisis pengembangan kinerja karyawan PDAM Trta Anom Kota Banjar.

Bab kelima penutup. Dalam penutup berisi kesimpulan dari pembahasab analisis dan saran-saran sebagai akhir dari isi pembahasan.

Daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dapat penulis simpulkan sebagai berikut: Strategi yang dilakukan oleh PDAM kota Banjar dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal.

Setelah diadakanya peningkatan kinerja karyawan melauai pendidikan yang meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan non formal, karyawan semakin semangat dalam bekerja, semakin percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan mengurangi ketidak hadiran karyawan.

Kendala-kendala yang dihadapi PDAM Tirta Anom dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi: Peserta, biaya (dana peningkatan), rutinitas kerja, fasilitas pengembangan, pelatih (instruktur).

DAFTAR PUSTAKA

- Aburrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rieka Pustaka.
- Ambar T Sulistiani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Anogara, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Ayzumardi Azra. 2008. *Kajian Tematik Al-Quran tentang Kemasarakatan*, Jakarta Angkasa Bandung.
- Basir Bartos. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumu Aksara.
- Buchari Alma. 2003. *Dasar-dasar Etika Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Burhan Bungin. 2009. *Penelitian Kualitatif: komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya, Cetakan ketiga*, Jakarta: Kencana.
- Deddy mulyana. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fred R, Dapid. 2009. *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Teori Hani , 2000. *Manajemen Personalialia Dan Suimber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Henry, Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta: Graha Ilmu.
- I komang Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Imam Gunawan. 2014 *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irine Diana Sari Wijayanti. 2008. *Manajemen*, Jogjakarta: Mitra Cendikia Press.

- Lexi J Moleong. 2001 *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Remja Rosdakarya Offset.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lina ananta, lena ellita. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Moderen*, Bandung: Alfabeta.
- Mari Hot, Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Marwan Asri, John Suprihanto. 1986. *Manajemen Perusahaan Pendekatan Oprasional*, Yogyakarta: BPFE.
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 2*, Jakarta: Gramedia.
- Melayu Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara..
- Muh Said. 2008. *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-dasar dan Pengembangan*, Pekanbaru: Suka press.
- Nanih Machendrawati. 2001. *Pengembangan Masyarakat Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nyoman Kutha Ratna.2010. *Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu sosial Humanior Pada Umumnya*, Yogyakarta: Jack.
- Rianto Adi. 2005. *Mertodologi Penelitian sosial dan Hukum*, edisi 1, Jakarta: Granit.
- Sastradipoera. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung: Kappa Sigma.
- Sjafri Mangkuprawira. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia.
- Soejono & Abdurrahman. 1997. *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang p siagian. 1999. *Manajemen SDM* , Jakarta: bumi aksra..
- Sugiono. 2009 *Memahami Penelitian Kualitatif* ,Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012 *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

_____.2014 *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D*, Cetakan ke 17, Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rieneka Cipta.

Supriyono. 1998 *Strategi dan Kebijakan Perusahaan*, Yogyakarta: BPEF .

Syahid Muhammad Baqir Ash, Shadr. 2002. *Keunggulan Ekonomi Islam*, Jakarta: Pustaka Zahra. 2002.

Taufik Abdullah. 1979. *Agama Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3I .

Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press..

Veith Rivai, 2009. *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers.

Winarno Surakhmand. 1994. *Pengantar Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, Edisi ke VII Bandung: Tarsito.

Yuli Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press.



IAIN PURWOKERTO