

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI BKT KEBUN RAYA PURWODADI-LIPI PASURUAN

**Robiatul Adawiyah,
M. Dayat, MM**
Universitas Yudharta Pasuruan

Abstrak. Sumber daya manusia harus kreatif dan inovatif dalam merespon lingkungan yang berubah. Pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai produktifitas kinerja yang lebih optimal dan lebih baik. Ditinjau dari berdirinya BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI tahun 1963 mengalami perkembangan yang signifikan seperti koleksi tumbuhan meningkat, pelayanan kepada pengunjung atau masyarakat. Oleh karena itu untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dan PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri), juga bagaimana strategi BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI dalam melaksanakan tujuan lembaga BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian *field research*. Dimana kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI secara langsung dengan mengadakan observasi, wawancara dan pengamatan untuk memperoleh data dan informasi-informasi yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Pengelolaan dan evaluasi sumber daya manusia dilakukan untuk menganalisis output kegiatan yang sesuai dengan harapan dan target Indikator Kegiatan Kerja (IKK). Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, diantaranya yakni: 1) Diklat Pra-jabatan, 2) Diklat Dalam Jabatan (Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

Kata kunci. Sumber Daya Manusia, Produktifitas, Pengembangan SDM

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

Abstract. Human resources must be creative and innovative in responding to changing environments. Empowerment is one of the strategies to improve human resources by giving responsibility and authority to those who are expected to enable them to achieve more optimal and better performance productivity. Judging from the establishment of the Purwodadi-LIPI Botanical Gardens BKT in 1963 experienced significant developments such as increased plant collections, services to visitors or the public. Therefore, to find out the methods of developing human resources at BKT Purwodadi Botanical Gardens-LIPI in improving the performance of Civil Servants and PPNPN (Government Employees Non-Civil Servants), also how is the BKT Purwodadi-LIPI Botanical Gardens strategy in implementing the objectives of BKT Purwodadi Botanical Gardens -LIPI. This research uses descriptive qualitative research methods with the type of field research. Where the research activities carried out in the BKT Botanical Gardens Purwodadi-LIPI directly by conducting observations, interviews and observations to obtain the data and information needed. The results of this study conclude that (1) Management and evaluation of human resources are carried out to analyze the output of activities in accordance with the expectations and targets of the Work Activity Indicator (IKK). In order to achieve maximum efficiency and effectiveness, there are arrangements and implementation of education and training for Civil Servants positions, including: 1) Pre-service Training, 2) In-Service Training (Leadership Training, Functional Training and Technical Training).

Keywords: Human Resources, Productivity, HR Development

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan tertentu di suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya kemampuan (*Skill*) para pekerja atau kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan dengan baik dan benar. Dalam era-globalisasi sekarang ini, perkembangan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

dengan adanya kelengkapan dan kecanggihan teknologi saat ini akan memudahkan melakukan kegiatan ekonomi perusahaan berskala kecil (*Mikro*) atau perusahaan berskala berskala besar (*Makro*).

Beberapa dekade belakangan ini istilah sumber daya manusia selalu dikaitkan dan disamakan artinya dengan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Kesamaan artinya ini berarti yang dimaksudkan dengan tenaga kerja sebagai faktor produksi bukan saja meliputi pekerja kasar tetapi juga pekerja yang berpendidikan, pekerja yang mempunyai pengalaman dan keterampilan, pekerja-pekerja yang tergolong sebagai pengawas atau manajemen tingkat menengah, para manajer, tenaga ahli dan juga para direktur perusahaan. Berbagai kelompok tenaga kerja ini mempunyai kemampuan mental, pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat berbeda. Dengan demikian dalam konteks sumbangan tenaga kerja dalam menghasilkan barang dan jasa, bukan saja diperhatikan jumlahnya tetapi juga kualitasnya¹.

Dalam pandangan ajaran Agama Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara baik, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan². Mulai dari urusan terkecil seperti mengatur urusan rumah tangga sampai dengan urusan terbesar seperti mengatur urusan sebuah Negara, semua itu diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan selesai secara efisien dan efektif.

¹ Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis, edisi pertama*, (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 7.

² Didin Hafifudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm. 1.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

Islam menjadikan amal sebagai hak asasi dan kewajiban individu. Rasulullah SAW menganjurkan bekerja, mendorongnya, dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional. Allah SWT menganugerahkan sumber-sumber kekayaan alam dan potensi kerja pada manusia, serta menurunkan Islam untuk membuka mata manusia agar mendayagunakan alam semesta³.

Pekerja atau karyawan yang produktif akan memberikan keuntungan bagi diri sendiri dan perusahaan. Mereka akan merasa memiliki daya guna dalam menjalankan tugas pekerjaannya, keterlibatan mereka secara langsung akan terwujud dalam bentuk peningkatan proses dan sistem yang ada di lingkungan kerja. Dalam perusahaan yang berdaya, para karyawan dapat menyumbangkan gagasan, ide-ide kreatif terbaik bagi lingkungan kerja, dengan perasaan senang, perasaan memiliki dan perasaan bangga. Di samping itu, mereka akan bertindak secara tanggung jawab dan akan mengutamakan perhatian kepada perusahaan.

Provinsi Jawa Timur cukup banyak memiliki potensi obyek pariwisata salah satunya adalah Wisata Alam Kebun Raya Purwodadi-Pasuruan. BKT Kebun Raya Purwodadi adalah salah satu kebun raya yang dikelola oleh LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) yang mengoleksi dan merawat berbagai jenis tumbuhan. Dalam memilih dan memelihara Sumber Daya Alam (SDA) yang baik dan berkualitas, tentunya membutuhkan campur tangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam

³ Dr. Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al – Qur'an & Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 36.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

menentukan tingkat keberhasilan fungsi dari pengembangan SDM yang sudah dijalankan, tentunya dalam pencapaian kesuksesan dan menjalankan visi, misi dan tujuan Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Purwodadi-LIPI.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik meneliti tentang “Analisis Pengembangan Produktifitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI Dalam Tinjauan Sistem Ekonomi Syariah”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya yang memiliki ratio, rasa dan karsa⁴. Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif berguna untuk kemajuan organisasi atau perusahaan dalam hal pengembangan produktifitas sumber daya manusia di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI?

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Mengelola Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan

⁴ Dr. Faustino Cardoso Gomes, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI), 2003), hlm. 2.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.⁵

Sumber daya insani (manusia) merupakan salah satu determinan yang sangat penting dalam pembangunan. Mengingat bahwa manusia adalah penggerak dalam pembangunan, yang mengantisipasi masalah, membuat perencanaan, mempertimbangkan sistem nilai agama dan masyarakat, menggali sumber alam, mengakumulasi dana, membangun organisasi sosial, ekonomi dan politik, serta meletakkan semuanya dalam satu wadah “pembangunan”⁶.

Menurut Zorlu Senyucel *“resources, in its organizational context, is defined as, anything that could be thought of as strenght or weakness of a given firm including tangible and intangible assets”*.⁷ Sumber daya dalam konteks organisasinya, didefininisikan sebagai segala sesuatu yang dapat dianggap sebagai sebuah kekuatan ataupun kelemahan yang dimiliki, baik berupa aset-aset yang nyata maupun yang tidak nyata (konkrit atau tidak konkrit). Ada tiga sumber daya pokok organisasi, yakni: sumber daya manusia, sumber daya keuangan, dan sumber daya teknologi.

⁵ H.T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.195.

⁶ Abdul Aziz, *EKONOMI ISLAM Analisis Mikro & Makro*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 25.

⁷ Zorlu Senyucel, *Manajing The Human Resources in the 21th Century*, (Zorlu Senyucel & Ventus Publishing Aps, 2009), ISBN 978-87-7681-468-7, hlm.15.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

Menurut Dubrin sebagaimana yang dikutip oleh Wibisono,⁸ ada empat bentuk sumber daya yakni:

1. *Human Resources*, adalah pekerja yang diperlukan untuk menjalankan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh pekerja yang melaksanakan bidang-bidang pekerjaan.
2. *Financial Resources*, adalah dana atau uang yang dibutuhkan dan digunakan untuk membiayai pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.
3. *Physical Resources*, adalah material berupa barang-barang, berupa fasilitas, alat yang diperlukan dan digunakan untuk beroperasinya organisasi.
4. *Informational Resources*, adalah data yang digunakan organisasi untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu menurut Veithzal Rivai,⁹ dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik sehingga faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusia itu sendiri. Lebih jelasnya, kegiatan Sumber Daya Manusia yang spesifik dari fungsi manajemen adalah:

- 1) Perencanaan, yaitu menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan.
- 2) Pengorganisasian, yaitu memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan,

⁸ Wibisono, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), hlm 11.

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), hlm. 2

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

membangun komunikasi, mengkoordinasikan kerja antara atasan dan bawahan.

- 3) Kepemimpinan, yaitu mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi karyawan.
- 4) Pengawasan, yaitu menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, dan melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.

Berhasil atau tidaknya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen organisasi tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia nya. Bahwa menunjukkan betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan di zaman era globalisasi saat ini.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia bisa dikategorikan ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan tujuan Manajemen SDM yang disesuaikan ke dalam tujuan organisasi yang ada, bagaimana Manajemen SDM memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu lembaga sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional menyangkut bagaimana Manajemen SDM berperan pada level kebutuhan organisasi. Artinya, tujuan Manajemen SDM pada level fungsional terkait dengan lingkup Manajemen SDM yang bersangkutan.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal berkaitan dengan individu-individu yang ada dalam lingkup Manajemen SDM. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.¹⁰

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Rekrutmen

¹⁰ Sofyandi Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm. 7.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

Rekrutmen menurut Hasibuan¹¹, yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa baru siapa*. *Apa* artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job decription*). *Siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Isi spesifikasi dipergunakan untuk memutuskan jenis orang yang perlu di rekrut dan diangkat.

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi mengenai rekrutmen,¹² yaitu sebagai berikut:

1. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
2. Proses mencari atau mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
3. Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Jadi, rekrutmen atau seleksi dapat diartikan sebagai proses pengadaan dan penarikan sejumlah calon pekerja yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan diukur dengan didapatkannya calon yang sangat baik, dan

¹¹ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 28-31.

¹² Herman Sofyandi, *MSDM*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 100.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

ketidak keberhasilan perekrutan berarti tidak didapatkannya calon yang berpotensi. Berapa jumlah pelamar yang didapat sehingga dikatakan proses itu berhasil adalah sangat relatif, yang jelas lebih baik bila jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan jabatan yang kosong, karena bilamana semakin banyak berarti dapat dilakukan seleksi yang teliti.¹³

b. Kontrak Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang diakui di setiap sistem ekonomi terlepas dari kecenderungan ideologi yang diterapkan dalam usahanya. Dalam Islam buruh bukanlah suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang hanya ditawarkan untuk dijual pada majikan, tetapi para majikan mempunyai tanggung jawab moral dan sosial.¹⁴ Masalah perjanjian tenaga kerja dalam Islam diatur dalam *ijarah* (perjanjian sewa-menyewa). Karena adanya sebuah manfaat yang diambil yaitu jasa atau tenaga dan imbalan yang harus diberikan oleh pemberi kerja.

Akad *ijarah* pada dasarnya meliputi dua macam, yaitu : (1) Berupa sewa menyewa yang biasanya disebut *ijarah al manafi* seperti sewa menyewa rumah. (2) Berupa *ijarah al-a'mal*, para ulama fiqh mendefinisikan *ijarah al a'mal* sebagai suatu akad yang objeknya adalah melakukan suatu pekerjaan tertentu seperti membangun, menjahit, dan sebagainya. Jenis *ijarah* yang kedua

¹³ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 97.

¹⁴ ABDUL MANAN, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Nastangin, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997), hlm. 58.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

iniilah yang merupakan sumber perikatan kerja (*al-iltizam bi al-amal*).¹⁵

c. Penilaian kinerja

Penilaian kerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi 5 elemen sebagai berikut : Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Kecepatan waktu dari hasil, Kehadiran kemampuan bekerja sama.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan diwaktu berikutnya.

Penilaian kinerja pada karyawan hanya dengan melihat kinerja dan hasil dari seorang pekerja (cenderung subjektif) dan penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Tujuan dari penilaian yaitu untuk mendorong adanya perbaikan kinerja, mengembangkan

¹⁵ Suparman Usman, *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam Dalam Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), hlm. 70.

kinerja yang terhambat, membantu manajer dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan, semuanya guna pencapaian efektivitas kegiatan pada organisasi.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*human resource development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, toritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal dengan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁶

Pengembangan dan pengawasan sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan juga mengenai pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan yang memadai dari dalam organisasi.¹⁷

Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan dapat di bedakan menjadi tiga, yaitu:

¹⁶ Ardana, dkk., *Manjemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 92.

¹⁷ Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., APU, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hlm.167.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

1. **Pre-service training** (pelatihan pra-tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya di bebankan kepada mereka.
2. **In service training** (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. **Post service training** (pelatihan purna atau pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya:
 - a. Pelatihan wirausaha,
 - b. Pelatihan peternakan, pertanian dan lain-lain.

Mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami:

1. Seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih dalam.
2. Perkembangan organisasi.
3. Sasaran yang akan dicapai organisasi.
4. Perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Informasi yang disampaikan organisasi.
6. Kesulitan yang dihadapi organisasi.
7. Hubungan organisasi dengan lingkungan.
8. Kebijakan yang berlaku dalam organisasi.
9. Sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas.
10. Prilaku karyawan yang mendukung dan dituntut organisasi.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar dapat dilaksanakan dengan baik, tetapi harus terlebih dahulu dibuat atau ditetapkan program pengembangan sumber daya manusia.

2.2.4 Sumber Daya Manusia (SDM) Produktif

Suatu bangsa wajib mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam berbagai bidang kehidupan. Mereka juga wajib mengembangkan sistem perkantoran, birokrasi, dan keuangan untuk membangun kekuatan bangsa¹⁸.

Pekerjaan manusia meliputi aspek rasio dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya rasio manusia harus digunakan untuk berpikir, inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berpikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif. Kemampuan berpikir itulah menyebabkan tugas beribadah serta tanggung jawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah SWT berkenan mengangkat manusia sebagai khalifah-Nya di muka bumi¹⁹.

Dalam diri manusia telah dibekali Tuhan berupa potensi atau daya-daya yang dapat dibangun. Antara lain :

1. Daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis.

¹⁸ Yusuf al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj, Zainal Arifin & Dahlia Husin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 131.

¹⁹ Muhammad Utsman Najati, *Al-Qur'an wa Ilm an – Nafs*, (Kairo: Darus-Sturuq, 1982), hlm. 124.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

2. Daya kalbu, yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman, dan merasakan kebesaran Ilahi.
3. Daya akal, yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
4. Daya hidup, yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan.

Apabila dibangun sesuai petunjuk Ilahi, keempat daya di atas akan menjadi aset nasional dan internasional dalam rangka menyediakan sumber daya yang produktif.²⁰

Ada tiga unsur penting yang positif dan produktif:

1. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah SWT untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi.
2. Kedua, bertawakal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan.
3. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa Ia mampu menolak bahaya, kesombongan, dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan.

Manusia diberikan potensi untuk memikirkan cara-cara yang benar dan tepat dalam melakukan pekerjaan. Serta bertawakal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya dipadukan dengan tujuan, perencanaan, program, dan pelaksanaan kerja²¹.

²⁰ Dra. Machendrawaty, M.Ag. dan Agus Ahmad Safei, M.Ag, *PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM Dari Ideologi, Strategi, sampai Tradisi*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2001), hlm 147-148.

²¹ Dr. Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif pendekatan Al - Qur'an & Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 34.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

Dalam ilmu ekonomi, yang dimaksud dengan *sama'* dan *ardhi* sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an barangkali sama dengan "sumber daya" bagi ekonomi. Sedang sifat dari sumber daya bisa berkonotasi *scarcity* (langka), yang berarti orang harus bersaing dalam mencari dan mendayagunakannya.²² Tidak berlebihan bila *sama'* dan *ardhi* sebagai sesuatu yang profan, tidak kekal, mengalami "penyusutan" dan "kehancuran" karena ia adalah makhluk.²³ Jadi bila merujuk hal ini sifat sumber daya adalah relatif, yang suatu ketika akan "hancur" (habis). Adapun sumber yang dimaksud adalah sumber daya alami, sumber daya hayati dan sumber daya insani (manusia). Ketiga sumber daya inilah yang diharapkan mampu diperdayakan, demi kepentingan dan kesejahteraan umat.

Seseorang harus benar-benar menekuni pekerjaannya, Karena suatu kesuksesan berawal dari ketekunan dalam berusaha. Dalam sejarah kesuksesan para pelaku usaha, modal sesungguhnya yang mereka miliki adalah ketekunan dan keuletan mereka. Sehingga dalam bekerja, walaupun ada kesulitan, mereka menganggap hal itu adalah suatu tantangan agar mereka bisa maju dan sukses di kemudian hari.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), penelitian menitik beratkan pada hasil pengumpulan data

²² Hidayat Nataatmadja, *Pemikiran Ke Arah Ekonomi Humanistik*, (Yogyakarta: PLP2M, 1987), hlm.16.

²³ Ahmad hanafi, *Pengantar Filsafat Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1990), hlm. 145.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

dari informan yang ditentukan.²⁴ Yakni kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI secara langsung dengan mengadakan observasi, wawancara dan pengamatan untuk memperoleh data dan informasi-informasi yang dibutuhkan.

Untuk jenis penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian diskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian khusus objek yang tidak dapat diteliti secara statistik atau cara kuantifikasi.²⁵ Menurut Creswell sebagaimana dikutip oleh J.R. Raco,²⁶ metode penelitian kualitatif yaitu sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan partisipan kemudian dikumpulkan. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema.

Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak langsung dan menjadi instrumen aktif dalam mencari informasi dan mengumpulkan data-

²⁴ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2006), hlm. 26.

²⁵ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm.1.

²⁶ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm. 7.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

data di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI. Karena instrumen penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri maka dalam penelitian kualitatif tidak banyak membutuhkan alat-alat bantu instrumen. Dengan membawa dirinya sendiri, sebenarnya peneliti kualitatif sudah siap meluncur ke lapangan untuk menghimpun sebanyak mungkin data.²⁷

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Purwodadi-LIPI Jl. Raya Surabaya-Malang Km. 65, Kecamatan Purwodadi, Pasuruan-Jawa Timur 67153.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan, data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.²⁸ Dalam penelitian ini, sumber data primer dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan kepala atau koordinator Unit Kepegawaian di Balai Konservasi Kebun Raya Purwodadi – LIPI.

²⁷ Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, M,Si. *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL DAN EKONOMI: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Cet. 2 (Jakarta: Kencana, 2015), hlm.72.

²⁸ Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitataif untuk Bisnis*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010), hlm. 79.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang bersifat publik terdiri atas: struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku dan lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.²⁹ Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari karya ilmiah, buku bacaan, catatan-catatan di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI.

Prosedur Pengumpulan Data

- a. Metode observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan cara sangat baik untuk mengatasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu.³⁰
- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada suatu atau beberapa orang yang bersangkutan. Dalam pengertian yang lain wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan tatap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi sumber data atau objek penelitian.³¹ Wawancara dalam penelitian ini menggunakan handphone untuk

²⁹ *Ibid*, hlm. 79.

³⁰ Ida Bagoes Mantra, *Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 79

³¹ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 89.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

merekam hasil wawancara. Wawancara dilakukan kepada Pimpinan dan beberapa orang karyawan di Balai Konservasi Kebun Raya Purwodadi-LIPI.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.³²

Dokumentasi penelitian ini dengan cara mengumpulkan bahan dan materi pendukung melalui foto, buku, dokumen kearsipan, serta buku di perpustakaan, literatur-literatur di internet, jurnal dan referensi-referensi lainnya.

Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisir data ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari. Dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.³³

Peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif maksudnya adalah dari data yang telah dikumpulkan dan telah dicek

³² *Ibid*, hlm. 92-93.

³³ Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2008), hlm. 233.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

keabsahannya serta dinyatakan valid, lalu di proses mengikuti langkah-langkah yang bersifat umum,³⁴ yaitu:

- a. *Reduksi* data adalah data yang diperoleh dari lapangan ditulis atau di ketik dalam bentuk uraian atau laporan yang rinci.
- b. *Display* data adalah data yang terkumpul dan telah direduksi dibuatkan sebagai macam matrik, grafik, networks dan charts agar dapat dikuasai.
- c. Mengambil kesimpulan, data yang telah terkumpul, direduksi, di display, kemudian dicari maknanya.

Pengecekan Keabsahan Temuan

Dalam setiap penelitian kualitatif, kehadiran peneliti dalam setiap tahap penlitian kualitatif membantu memahami semua data yang dihimpun dalam penlitian. Karena itu hampir dipastikan bahwa peneliti kualitatif adalah orang yang langsung melakukan wawancara dan observasi dengan informan-informannya.³⁵ Uji keabsahan dapat dilakukan dengan triangulasi pendekatan dengan kemungkinan melakukan terobosan metodologis terhadap masalah-masalah tertentu yang kemungkinan dapat dilakukan.³⁶

³⁴ Patton dalam Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 129.

³⁵ Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, M,Si. *PENELITIAN Kualitatif Komunikasi, ekonomi, Kebijakan Publik, dan ilmu sosial lainnya. Edis kedua*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm.262.

³⁶ Julia Brannen. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,1997), hlm. 20.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

PEMBAHASAN

Produktifitas Sumber Daya Manusia di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI

Pada umumnya dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management* atau lebih khusus dikenal dengan Manajemen Personalia dan merupakan padanan dari istilah *Human Resources Development* (HRD). Pada ilmu Ekonomi Islam (Syariah) dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Dimana Sumber Daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi³⁷.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.³⁸

Dalam ilmu ekonomi, yang dimaksud dengan *sama'* dan *ardhi* sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an barangkali sama dengan "sumber daya" bagi ekonomi. Sedang sifat dari sumber daya bisa berkonotasi *scarcity* (langka), yang berarti orang harus bersaing dalam mencari dan mendayagunakannya.³⁹ Tidak berlebihan bila *sama'* dan *ardhi* sebagai sesuatu yang profan, tidak kekal, mengalami

³⁷ Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis, cetakan ke-3*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 173.

³⁸ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 16.

³⁹ Hidayat Nataatmadja, *Pemikiran Ke arah Ekonomi Humanistik*, (Yogyakarta: PLP2M, 1987), hlm.16.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

“penyusutan” dan “kehancuran” karena ia adalah makhluk.⁴⁰ Jadi bila merujuk hal ini sifat sumber daya adalah relatif, yang sesuatu ketika akan “hancur” (habis). Adapun sumber yang dimaksud adalah sumber daya alami, sumber daya hayati dan sumber daya insani (manusia). Ketiga sumber daya inilah yang diharapkan mampu diperdayakan, demi kepentingan dan kesejahteraan umat.

Menurut Hidayat Nataatmadja,⁴¹ kegiatan ekonomi berarti mencari alternatif cara pemanfaatan dari ketiga macam sumber daya itu, agar dicapai manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan umat. Tentunya dalam memanfaatkan ketiga sumber itu, ilmu ekonomi sangat tergantung pada ilmu-ilmu lain untuk bisa menentukan cara yang paling banyak mendatangkan manfaat bagi kepentingan umat, bukan sekedar mendatangkan manfaat sebanyak-banyaknya bagi segelintir orang yang mendayagunakan segelintir sumber daya itu.

Selain sumber daya alam dan sumber daya hayati, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam aktivitas kehidupan sehari-hari, terutama aktivitas kehidupan ekonomi. Maju-mundurnya suatu lembaga institusi atau perusahaan, biasanya ditentukan oleh tingkat sumber daya manusiannya. Sehingga sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam pemanfaatan sumber daya alam dan hayati.

⁴⁰ Ahmad hanafi, *Pengantar Filsafat Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1990), hlm. 145.

⁴¹ Hidayat, Loc. Cit.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

Menurut Bambang Tri Cahyono,⁴² masalah sumber daya manusia menjadi penting disebabkan karena:

- 1) Merupakan salah satu faktor produksi disamping modal, sumber daya alam dan teknologi.
- 2) Efektivitas sumber daya manusia menentukan efektivitas faktor produksi lainnya.
- 3) Berciri sangat heterogen baik karena pembawaan kepribadian, maupun latar belakang pendidikan dan kultur.
- 4) Kapasitasnya tidak mudah di ukur dan bersifat labil terhadap lingkungan.

Menurut Syafi'i Antonio,⁴³ sumber daya manusia yang optimal memerlukan dua jenis kualitas, **(1) Professional Quality, (2) Moral Quality. Professional Quality**, yang mengacu pada kualitas kemampuan dan efisiensi kerja. Seorang operator mesin tidak akan dapat bekerja secara efisien seandainya tidak menguasai teknis mesin secara professional. Dalam waktu yang sama operator tidak mungkin bekerja secara disiplin, tepat waktu dan berdedikasi kepada pekerjaan tanpa pamrih dan menghindari segala jenis korupsi (termasuk waktu dan komisi dalam pembelian suku cadang) seandainya tidak memiliki *moral quality*.

Adapun *moral quality*, menunjukkan bahwa dimensi moral yang dikehendaki untuk dikuasai oleh sumber daya manusia telah

⁴² Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: IPWI, 1996), hlm. 11.

⁴³ M. Syafi'i Antonio, *Potensi Dan Peranan Sistem Ekonomi Islam, Dalam Upaya Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia, Dalam Membangun Masyarakat Madani* oleh Firdaus dan Khamami Zada, (Ed.), (Jakarta: Nuansa Madani, 1999), hlm. 353.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

jelas digariskan. *moral quality* mengacu pada kemampuan sumber daya manusia dalam meletakkan dirinya untuk menjalankan tugas kesehariannya sesuai dengan aturan-aturan permainan yang telah digariskan oleh Allah.⁴⁴

BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI bertekad melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani. Karena Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sudah berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi. Sebagai satuan kerja yang berada dibawahnya, BKT Kebun Raya Purwodadi berkomitmen pada komitmen tersebut dan membutuhkan pembangunan Zona Integritas untuk mewujudkan manajemen yang lebih tertib, terbuka, bersih dan bebas dari korupsi, serta prima dalam pelaksanaan pelayanan publik.

Beberapa komponen pengungkit Zona Integritas diantaranya yaitu:

1. Manajemen perubahan, bertujuan untuk secara sistematis dan konsisten mengubah pola pikir serta budaya kerja pegawai ke arah yang lebih baik.
2. Penataan Tata Laksana, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja.
3. Penataan Sistem Manajemen SDM, bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur.
4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja, bertujuan untuk meningkatkan ketanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan.

⁴⁴ Muhammad, *Lembaga-Lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 10.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

5. Penguatan Pengawasan, bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.
6. Peningkatan Kualiatas Pelayanan Publik, bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Aspek *professional quality* dan *moral quality* tersebut tidak akan berkesinambungan dan berimbang bila aspek iman dan ilmu nihil, nol. Sebab, tidak kemartabatan tidak akan diperoleh apabila ia tidak beriman dan berilmu.

Pengembangan Produktifitas Sumber Daya Manusia di BKT Kebun Raya Purwodadi Dalam Tinjauan Sistem Ekonomi Syariah

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kauntitas dan aspek kualitas.⁴⁵

Menurut Husain Umar produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.⁴⁶ Dengan demikian produktivitas memiliki dua dimensi efektifitas dan dimensi efisiensi. Dimensi efektifitas mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian

⁴⁵ M. M Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung: Mizan, 1995), hlm. 110.

⁴⁶ Husain Umar, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1998), hlm. 13.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisien berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realitas penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dimaksimalkan.

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi atau perusahaan yang sejenis.

Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut agar bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing organisasi atau perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non-karier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau lembaga sangat penting untuk diterapkan dalam suatu lembaga tersebut. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin ber-kembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai negeri adalah upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

tuntunan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri.⁴⁷

Prinsip pendidikan dan latihan pegawai adalah:

- a. Harus ada keterkaitan antara diklat dengan jabatan pegawai.
- b. Harus didasarkan kebutuhan organisasi.
- c. Harus dikaitkan dengan pengembangan karir pegawai.

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan jenis dan jenjang diklat Pegawai Negeri Sipil diantaranya yakni:

1) Diklat Pra-jabatan

2) Diklat Dalam Jabatan

a. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim)

Pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sesuai dengan jenjang aselon yang akan dan telah dipangkunya.

b. Diklat Fungsional

Diklat fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi tertentu yang sesuai dengan jenis jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil tertentu pula.

c. Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau pengetahuan teknis bagi Pegawai Negeri Sipil yang

⁴⁷ Prf. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 379-380.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Dalam melakukan pengembangan kinerja karyawan di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI untuk meningkatkan produktifitas maka BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI melakukan beberapa pelatihan diantaranya:

- Pelatihan umum dan khusus untuk para pegawai PNS dimana pelatihan-pelatihan yang diadakan diklat per unit,
- Tenaga kerja kontrak (satpam atau security) pembinaan inernal yakni dipandu oleh atasan komando satpam Bapak Sokhiful Arifin, dan pembinaan eksternal dari pihak kepolisian.

Berbagai program dalam meningkatkan kualitas SDM ini tidak hanya ditumpukan pada penyelenggaraan pendidikan formal semata tetapi juga pada pendidikan nonformal lainnya. Kemampuan SDM yang tinggi ini sedapat mungkin memudahkan kita dalam mencapai pengembangan teknologi dan kelestarian lingkungan.⁴⁸ Selain itu, kualitas SDM yang memadai dapat berperan penting sebagai pembentuk dan penyebar nilai-nilai baru yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan lingkungan.

Beberapa prinsip Islam (syariah) dalam pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

a. Prinsip amanah.

Islam menganggap berbagai jenis sumber daya yang ada merupakan pemberian atau titipan Tuhan kepada manusia. Manusia

⁴⁸ Carunia Mulya Firdausy, ed. *DIMENSI MANUSIA dalam PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN*, (Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 1998), hlm. 65.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

harus memanfaatkannya seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna memenuhi kesejahteraan secara bersama di dunia yaitu untuk diri sendiri dan untuk orang lain. Kegiatan tersebut kelak akan dipertanggung-jawabkannya di akhirat. Di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI semua pegawai jika akan melakukan perjalanan dinas harus ke Unit Kepegawaian untuk meminta Surat Ijin dinas, dan setelah kegiatan maka mereka harus menunjukkan hasil dari kegiatan dinas tersebut.

b. Prinsip kepemilikan terbatas.

Islam mengakui kepemilikan individu dalam batas-batas tertentu, termasuk kepemilikan alat produksi dan faktor produksi. Kepemilikan individu dalam hal ini dibatasi oleh kepentingan masyarakat. Di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI ada aset milik Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Untuk peralatan penunjang kerja pegawai adalah milik pribadi.

c. Prinsip kerjasama dalam kebaikan.

Kegiatan kerjasama sangat penting dilakukan di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI. Ini bisa dilihat pada kegiatan kerja sehari-hari dimana para pegawai dan karyawan saling tolong menolong. Contohnya pegawai di Unit Kepegawaian membutuhkan map, alat-alat tulis maka mereka akan meminta barang-barang tersebut kepada unit pengadaan barang.

d. Prinsip tanggung jawab sosial.

Tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh BKT Kebun Raya Purwodadi dimana di lingkungan Kebun sangatlah diperhatikan dan di jaga, ketika ada jalan yang berlubang maka pihak BKT Kebun Raya Purwodadi segera melakukan perbaikan jalan.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

e. Prinsip kepemilikan bersama.

Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Purwodadi adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang konservasi tumbuhan dataran rendah kering, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

f. Prinsip distribusi ekonomi.

Di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI para pegawai menyisihkan 1,5% dari tunjangan pegawai untuk di berikan kepada karyawan atau orang-orang yang membutuhkan, tetangga yang kurang mampu di sekelilingnya.

g. Prinsip Keadilan

Allah SWT memiliki semua kekayaan dan sumber daya dimuka bumi dan alam semesta. Kepemilikan atau hak milik memiliki fungsi sosial dalam Islam yang harus digunakan untuk kepentingan sosial atau umat. Keadilan sosial merupakan hasil dari pengaturan masyarakat dalam pranata sosial dan sudut pandang hukum Islam (hal ini termasuk menggunakan tolak ukur produktivitas dan pemberian kesempatan yang sama dalam bekerja, tidak ada perbedaan kaya dan miskin). Keadilan dan kesetaraan dalam Islam bermakna bahwa orang-orang harus memiliki kesempatan yang sama tanpa memandang perbedaan status sosial. Di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI tidak membedakan antara Pegawai dengan karyawan kontrak, saling tolong menolong dan bekerja sama dalam satu tim atau unit.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

PENUTUP

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi atau perusahaan yang sejenis.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga sangat penting untuk diterapkan. Dengan adanya pelatihan diharapkan para pegawai dan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu organisasi atau lembaga yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawai atau karyawan harus mendapatkan perhatian yang besar dan benar.

BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI bertekad melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani masyarakat. Dalam pengembangan SDM di BKT Kebun Raya Purwodadi-LIPI untuk meningkatkan produktifitas karyawan dilakukan dengan melakukan beberapa pelatihan diantaranya: Pelatihan Keahlian, Pelatihan Umum, Pelatihan Karakter atau Kepribadian.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

DAFTAR PUSTAKA

- Hamid Mursi, Dr. Abdul. 1997. *SDM yang produktif pendekatan Al – Qur'an & Sains*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Sukirno, Sadono, dkk. 2004. *Pengantar Bisnis, edisi pertama*, Jakarta: Kencana.
- Sukirno, Sadono, dkk. 2011. *Pengantar Bisnis, cetakan ke-3*, Jakarta: Kencana.
- Al-Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika ekonomi Islam*, terj. Zainal Arifin & Dahlia Husin. Jakarta: Gema Insani Press.
- Aziz, Abdul. 2008. *EKONOMI ISLAM Analisis Mikro & Makro*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Deliarnov. 1997. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press.
- An-Nabhani, Taqyudin. 1996. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti.
- A. Karim, Ir. Adiwarmanto. 2012. *Ekonomi Mikro Islami*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hafifudin, Didin., dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Najati, Muhammad Ustman. 1982. *Al-Qur'an wa Ilm an-Nafs*. Kairo: Darus-Sturuq.
- Cardoso Gomes, Dr. Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Machendrawaty, M.Ag, Dra. Nanih., Agus Ahmad Safei, M.Ag. 2001. *PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM Dari Ideologi, Strategi, sampai Tradisi*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Abdullah, M.Ag, Prof. Dr. H. Boedi., Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si. 2104. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Martono, Nanang. 2016. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Analisis Isi dan Analiis Data Sekunder- Edisi Revisi 2, cet. 5*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, H.T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

- Prof. Dr., Wibisono, SE., M.Phil. 2006. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sofyandi, Herman. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2008. *MSDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S.P. Hasibuan, Drs. H. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Lubis, Suhrawardi K. 2000. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., APU. 2007. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Dra. Machendrawaty, M.Ag. dan Agus Ahmad Safei, M.Ag. 2001. *PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM Dari Ideologi, Strategi, sampai Tradisi*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nataatmadja, Hidayat. 1987. *Pemikiran Ke arah Ekonomi Humanistik*. Yogyakarta: PLP2M.
- Hanafi, Ahmad. 1990. *Pengantar Filsafat Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Fauzia, Lc., M.E.I., Dr. Ika Yunia dan Dr. Abdul Kadir Riyadi, Lc., M.S.SC. 2014. *Prinsip Dasar ekonomi islam perspektif maqashid al-Syari'ah*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Adityangga, Krishna. 2006. *Membumikan Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Meleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 No. 1 Juni 2019

- J.R. Raco. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Bungin, M,Si, Prof. Dr. H. M. Burhan. 2015. *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL DAN EKONOMI: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Cet. 2. Jakarta: Kencana.
- Bungin, M,Si, Prof. Dr. H. M. Burhan. 2007. *PENELITIAN Kualitatif Komunikasi, ekonomi, Kebijakan Publik, dan ilmu sosial lainnya. Edisi keduai*. Jakarta: Kencana.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitataif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mantra, Ida Bagoes. 2008. *Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Patton dalam Lexy J. Meleong. 1999. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Brannen, Julia. 1997. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontenporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Antonio, M. Syafi'i. 1999. *Potensi Dan Peranan Sistem Ekonomi Islam, Dalam Upaya Pembangunan Masyarakat Madani Di Indonesia, Dalam Membangun Masyarakat Madani* oleh Firdaus dan Khamami Zada, (Ed). Jakarta: Nuansa Madani.
- Muhammad. 2000. *Lembaga-Lembaga Keuangan Umat Kontemporer*. Yogyakarta: UII Press.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.

Jurnal Al-Iqtishod

Program Studi Ekonomi Syari'ah IAI Sunan Kalijogo Malang

ISSN: 2622-9291 Volume 1 Juni 2019

- M. M Papayungan. 1995. *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung: Mizan.
- Firdausy, Carunia Mulya. Ed. 1998. *DIMENSI MANUSIA dalam PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN*. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Manan, Abdul. 1997. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Nastangin. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Usman, Suparman. 2001. *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam Dalam Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Gaya Media Pratama.