

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modernitas seperti sekarang, sebuah perusahaan akan menghadapi kemajuan teknologi yang canggih dan cepat. Semakin canggihnya teknologi membuat banyak pesaing baru dengan mudah masuk dalam dunia bisnis yang telah dijalani, sehingga menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Untuk menghadapi berbagai persaingan bisnis maka dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai dan juga ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka bisa menjadi kekuatan tersendiri untuk menjaga kelangsungan bertahannya bisnis yang telah di didirikan. Sumber daya manusia merupakan sebuah kekayaan yang diutamakan oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia ialah sebuah aset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) yang ada dalam sebuah perusahaan bisnis, yang bisa mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, dapat dipastikan bahwa roda perusahaan tidak akan bergerak.²

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 25

Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam perusahaan didukung dengan peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 dan 4 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting bagi tenaga kerja. Maka dari itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang dipersiapkan secara terencana guna memperoleh sebuah hasil yang maksimal dan sinkron dengan apa yang diharapkan perusahaan. Adanya kolaborasi antara tenaga kerja dan perusahaan bisa menjaga kederadaan/eksistensi perusahaan itu sendiri. Selain itu eksistensi perusahaan juga dapat diukur ketika perusahaan bisa terus melakukan kegiatan produksi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan yang besar adalah perusahaan yang mampu menerapkan strategi

³ <http://www.dpr.go.id/ketenagakerjaan> diakses pada 10 November 2019 pukul 08.19 WIB

manajemen dengan baik dan mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan baik sehingga perusahaan bisa terus melakukan kegiatan produksi.

Jadi pengembangan sumber daya manusia adalah cara yang digunakan oleh perusahaan agar kinerja para karyawannya dapat meningkat.⁴ Sebab sumber daya manusia bukan hanyalah dipandang dari hasil kreativitas kinerjanya saja, namun juga bisa dipandang dari peningkatan kinerja agar hasil yang diperoleh maksimal. Selain itu pengembangan juga membantu setiap karyawan pada perusahaan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Jadi pengembangan sumber daya manusia lebih ditekankan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guna melakukan pekerjaan dimasa sekarang dan juga yang terutama adalah dimasa yang akan datang.⁵

Dalam islam manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan juga bertanggungjawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.⁶ Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Manusia dibumi ini ditugaskan sebagai khalifah, yang artinya wakil atau pengganti, pemimpin, pemakmur. Jadi manusia adalah wakil Allah SWT yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah SWT di muka bumi ini

⁴ Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), hal. 525

⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 133-134

⁶ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), hal. 182

agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.⁷ Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah 2:30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemah: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu Ketahui.⁸

Dalam ayat Al-qur'an diatas, dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber yang ada dibumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi.

Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Tujuannya yaitu untuk menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Adapun cara pengembangan yang bisa dilakukan yaitu dengan memberikan wawasan yang cukup, merubah sikap para karyawannya agar lebih baik dan bertanggungjawab, selain itu juga bisa dengan mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan para karyawannya.

⁷ *Ibid*,... hal. 183

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan...*, hal. 6

Seperti penjelasan diatas, cara-cara peningkatakan itu bisa dilakukan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pada suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk pembelajaran. Pada suatu pembelajaran terdapat pemahaman secara tersirat. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan bisa menjadi inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif serta efisien dalam melakukan pekerjaan.⁹ Maka dari itu perusahaan haruslah pandai menentukan sebuah cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang selaras agar target yang diinginkan tercapai.

Adapun program pengembangan sumber daya manusia berdasarkan tempat penyelenggarannya terbagi menjadi 2 yaitu metode *on the job training* & *off the job training* yang didalamnya terdapat metode-metode yang bisa dilakukan oleh perusahaan. *On the job training* adalah metode yang paling banyak digunakan perusahaan untuk melatih karyawannya, dimana karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya secara langsung. Sedangkan *off the job training* adalah palatihan yang dilakukan diluar tempat kerja/terpisah, sehingga tidak mengganggu proses pekerjaan pada perusahaan.¹⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua metode tersebut sama-sama dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan supaya mempunyai kecakapan untuk menunjang

⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 141

¹⁰ Dimas Anugrah Ardian, dkk, Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Insastama Kediri, Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 1, 2018, hal. 192

pekerjaannya, dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, sebelum kegiatan pengembangan itu dilaksanakan, maka wajiblah setiap atasan mengetahui potensi dari masing-masing karyawannya. Alasannya yaitu supaya keahlian yang dimiliki para karyawannya bisa diarahkan ketahapan karier yang sesuai dengan keahlian.

Karena tanpa memiliki sumber daya manusia yang bisa bersaing/kompetitif maka perusahaan itu akan mengalami ketertinggalan bahkan bisa tersingkirkan dari perusahaan lain. Seperti yang bisa kita pahami, bahwa pengembangan itu adalah salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Dimana pengembangan sumber daya manusia ini memang benar-benar ada manfaatnya untuk para karyawan dan juga sangat bermanfaat bagi perusahaan agar tidak ada terjadinya pelemahan kinerja perusahaan.¹¹

Pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang wajib perusahaan lakukan demi meningkatkan kinerja seiring berkembangnya persaingan bisnis. Dengan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan juga harus mampu mempertahankan jumlah tenaga kerja yang ahli agar tidak perlu merekrut tenaga kerja baru. Jikapun ada perubahan jumlah tenaga kerja, perusahaan harus mencari solusi agar tidak mempengaruhi kegiatan produksi nantinya.

¹¹ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang Orang: CV IRDH, 2019), hal.132

Hal ini dapat terlihat pada jumlah tenaga kerja UD Karya Muda pada tahun 2017-2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja UD Karya Muda
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah
2017	39 Orang
2018	35 Orang
2019	35 Orang

Sumber: Data Perusahaan yang diolah 2019

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja yang ada di UD Karya Muda di Kecamatan Ngunut Tulungagung pada tahun 2018 mengalami penurunan jumlah tenaga kerja. Namun pada tahun 2019 UD Karya Muda mampu untuk mempertahankan jumlah tenaganya. Penurunan jumlah tenaga kerja biasanya disebabkan karena ada karyawan yang menikah, membuka usaha sendiri, dan juga ada yang di PHK. Untuk mengatasi hal tersebut, UD Karya Muda terus melakukan pengembangan guna menjaga kuantitas dan kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka kualitas dan kuantitas produk pun akan meningkat.

Sebab setiap konsumen akan merasakan kepuasan atas penggunaan suatu produk apabila produk tersebut dibuat dengan proses yang baik dan berkualitas. Karena produk yang bermutu baik dan jika harganya pun masuk akal/kompetitif pastinya lebih diminati oleh para pelanggan. Jika tindakan tersebut bisa berjalan dengan baik maka penjualan produk akan meningkat,

sehingga bisa meningkatkan pangsa pasar yang disertai dengan naiknya omzet penjualan.

Omzet penjualan merupakan keseluruhan jumlah penjualan barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu, yang dihitung berdasarkan jumlah uang yang diperoleh dan berdasarkan volume.¹² Apabila omzet penjualannya itu naik maka bisnis yang dilakukan sudah menjalani peningkatan dan hal itu bisa dilihat dari perputaran persediaannya. Maka dari itu omzet penjualan dapat dihasilkan dari harga dikali dengan jumlah produk yang dihasilkan.

Salah satu usaha yang ada di Kecamatan Ngunut adalah UD Karya Muda yang bergerak pada industri tenun dan kerajinan logam. Perusahaan ini berdiri dengan modal keluarga dan benar-benar tidak ingin berurusan dengan pihak bank. Meskipun modal yang dimiliki hanya dari pihak keluarga saja, perusahaan ini mampu bertahan hidup untuk bersaing bahkan sudah mempunyai tender sendiri. Sebab UD Karya Muda telah melakukan pengembangan sumber daya manusia baik *off the job training & on the job training* untuk meningkatkan omzet penjualannya.

Namun dalam proses pengembangan pastinya mengalami kendala baik internal dan eksternal. Dengan adanya kendala tersebutlah yang mengakibatkan munculnya beberapa dampak negatif dan dampak positif, salah satunya akan perubahan omzet penjualan. Maka dari itu diperlukan solusi yang tepat agar perusahaan tetap bisa bersaing dan juga mencapai tujuan perusahaan. Upaya yang dilakukan UD Karya Muda dalam menjaga

¹² Basu Swastha, *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen Edisi Pertama*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 93

kepuasan konsumen dan citra baik perusahaan yaitu dengan cara menjaga kualitas produk, yang mana perusahaan selalu menggunakan bahan baku impor. Selain itu perusahaan selalu memberikan pelayanan yang baik terhadap para pelanggan. Sedangkan mengenai pesaing, UD Karya Muda tidaklah menjadikan hal itu sebagai masalah, namun malah dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan juga untuk terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman.

Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui kajian yang lebih mendalam mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UD Karya Muda dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam, sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul : **“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun dan Kerajinan Logam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UD Karya Muda Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung)”**.

B. Fokus Penelitian

Guna mempermudah dalam pelaksanaan penelitian dan juga ketika menganalisis penelitian, maka difokuskan pada berikut:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda ?
2. Apa saja dampak yang dihadapi dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda ?

3. Apa saja kendala yang dihadapi berikut solusi dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda ?
4. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda perspektif ekonomi islam ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda.
2. Untuk mendeskripsikan dampak yang dihadapi dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda.
3. Untuk mendeskripsikan kendala yang dihadapi berikut solusi dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam di UD Karya Muda.
4. Untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan meningkatkan omzet penjualan tenun dan kerajinan logam perspektif ekonomi islam di UD Karya Muda.

D. Batasan Masalah

Berhubung adanya keterbatasan tenaga kerja, waktu, dan pikiran, peneliti ingin memberi batasan dalam melakukan penelitian agar bisa mendalami lebih cermat. Sehingga ada batasan masalahnya, yakni:

1. Deskripsi tentang pengembangan sumber daya manusia di UD Karya Muda melalui *on the job training & off the job training*.
2. Menganalisis mengenai omzet penjualan di UD Karya Muda melalui faktor internal dan eksternal perusahaan.
3. Deskripsi tentang pengembangan sumber daya manusia di UD Karya Muda perspektif ekonomi islam.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada 2 sifat yakni, yang pertama bersifat teoritis dan yang kedua bersifat praktiis. Berikut penjelasannya:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini sebagai kontribusi terhadap kajian ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Selain itu untuk memberikan wawasan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan dibidang tenun dan kerajinan logam dalam meningkatkan omzet penjualan di Kabupaten Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengusaha

Sebagai pandangan/motivasi kerja dalam menjalankan usaha pada umumnya mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk menambah omzet penjualan pada perusahaan.

b. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah referensi yang dapat dimanfaatkan oleh pembedaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa dijadikan sebuah gambaran untuk peneliti seterusnya. Sehingga dapat menjadi perbandingan maupun sebagai penunjang dalam penelitian kedepannya.

F. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Gouzali yang dikutip dari buku M. Kadarisman, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan, supaya pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Adanya pengembangan ini diharapkan bisa memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam

melakukan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.¹³

b) Omzet Penjualan

Menurut Swasta, omzet penjualan merupakan akumulasi dari kegiatan penjualan suatu produk barang dan jasa yang dihitung secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu secara terus menerus.¹⁴

c) Perspektif Ekonomi Islam

Perspektif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan pandangan dari sudut satuan bahasa sebagaimana satuan itu berhubungan dengan yang lain dalam sistem atau jaringan.¹⁵ Sedangkan Ekonomi Islam merupakan konsep ekonomi yang berhubungan dengan Al-Qur'an dan Sunnah.¹⁶

d) UD Karya Muda

UD Karya Muda merupakan perusahaan milik Bapak Wariso yang terletak di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung yang bergerak dibidang industri tenun dan kerajinan logam. Produk yang dihasilkan adalah tenun seperti ikat pinggang, kopel riem, VELBED

¹³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hal. 5

¹⁴ Basu Swasta, *Manajemen Pemasaran*,...hal. 93

¹⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2020), hal. 864

¹⁶ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia, 2010), hal. 259

(tempat tidur lipat TNI-AD), tas, dan kerajinan logam seperti kancing paku, ring tas, dan lain-lain.

2. Penegasan Operasional

Maksud dari judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun dan Kerajinan Logam Perspektif Ekonomi Islam Pada UD Karya Muda” ialah suatu kerangka agar karyawan mampu menunjukkan potensi yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia ini bisa dilakukan melalui metode *Off the job training & On the job training*. Hal ini dilakukan agar suatu perusahaan mampu berkembang dan mempunyai sumber daya manusia yang bermutu baik, sehingga perusahaan bisa memperoleh omzet yang lebih tinggi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dengan adanya sistematika penulisan ini, akan mempermudah pembaca untuk memahami apa isi yang telah ditulis oleh peneliti. Berikut adalah rinciannya:

BAB I : Pendahuluan, yang terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) fokus penelitian, (c) tujuan penelitian, (d) pembatasan masalah, (e) manfaat penelitian, (f) penegasan istilah, (g) sistematika penulisan skripsi

BAB II : Kajian pustaka, membahas tentang (a) kajian teori yang digunakan untuk penelitian, (d) penelitian terdahulu, (e) kerangka konseptual

- BAB III : Metode Penelitian, terdiri dari: (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) sumber data dan jenis data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknis analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, (h) tahap-tahap penelitian
- BAB IV : Hasil penelitian, terdiri dari: (a) gambaran umum, dan (b) paparan data temuan penelitian yang disajikan dalam topik sesuai dengan pertanyaan atau pernyataan penelitian dan analisis data.
- BAB V : Pembahasan, yang berisi mengenai pembahasan yang menjawab semua permasalahan yang ada pada fokus penelitian.
- BAB VI : Penutup, terdiri dari: (a) kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, dan (b) saran atas dasar penelitian tersebut.