

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa terdapatnya beberapa faktor yang dapat menimbulkan organisasi antara lain yaitu orang-orang, kerjasama, dan tujuan dari perusahaan. Dari beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang saling mendukung.

Dalam era perdagangan bebas dunia di abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut perusahaan atau organisasi untuk lebih mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Dan hal tersebut disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Dalam keberlangsungan organisasi tidak terlepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Organisasi apapun akan senantiasa membutuhkan manajemen untuk mengelola dan mengatur sesuatu yang dilakukan ataupun yang akan dilakukan dengan baik, rapi dan terarah sesuai dengan tujuan. Semua organisasi, baik yang berbentuk badan usaha atau badan yang bersifat publik,

tentu mempunyai suatu tujuan sendiri-sendiri yang merupakan sebuah motivasi dari pendiriannya.²

Manajemen dipandang sebagai suatu ilmu atau suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama yang dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi kerja. Faustino Cordoso Gomes menyatakan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia telah didasari oleh semua pihak karena Manajemen Sumber Daya Manusia telah menjadi kebutuhan pokok suatu lembaga atau organisasi.³

Dalam hal ini faktor manusialah yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut walaupun di dalam suatu perusahaan atau lembaga terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya. Tetapi apabila tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang maksimal.

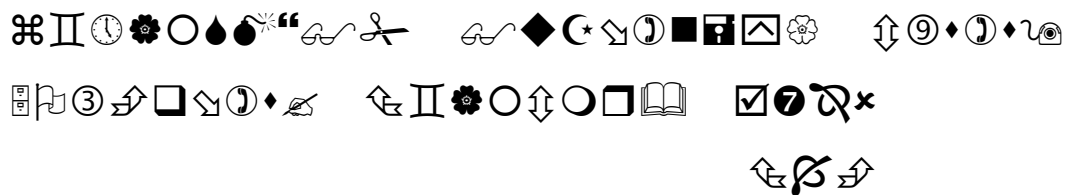
Pada Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai strategi dalam mempengaruhi pekerja guna mengarahkannya dalam suatu proses pencapaian tujuan, organisasi mengorganisasikan SDM dalam suatu mekanisme sistematis berupa alur SDM, rekrutmen, seleksi, dan seterusnya. Kebijakan lainnya berkaitan dengan sistem penghargaan yang merupakan bagian utama

²Zainul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Alvabeta, 2005, Hal. 97.

³Febry Bagus Rhomadhan, Skripsi :*Strategi Perusahaan Dalam Menerapkan Manajemen Sumberdaya Manusia Islami Untuk Meningkatkan Upaya Kinerja Karyawan Pada Mayangkara Group Blitar*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2017), hal. 3.

organisasi member motivasi guna memaksimalkan kerja dan proses pemekerjaan.⁴

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di bumi memang di ciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Islam juga menghendaki manusia berada pada tatana yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti di sebutkan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Tin [95] : 4 sebagai berikut :



Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.⁵

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkanseluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.⁶ Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan diminta pertanggungjawabannya kelak.

⁴Ibid..., Hal. 4.

⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Jumanatul ‘Ali-Art (J-ART), 2005), Hal. 598.

⁶Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 308.

Kinerja merupakan sebuah tolak ukur untuk suatu keberhasilan atau pencapaian kualitas kerja seorang karyawan disuatu perusahaan. Kinerja suatu karyawan sangat dipengaruhi oleh cara manajemen mengatur dan mengelola karyawan untuk menjadi lebih unggul dan berkualitas dalam suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas suatu perusahaan tersebut.

Agama Islam merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh penduduk Indonesia. Sebagai agama, Islam memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial, dan ekonomi walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al-Qur'an menegaskan kepada setiap Muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya. Termasuk dalam konsep manajemen, penulis akan meneliti seberapa besar dampak dari penerapan konsep manajemen pada organisasi atau perusahaan. Konsep manajemen ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam proses ketenagakerjaan.

Dalam manajemen Islami adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan yang dilandasi dengan nilai *tauhid*, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi

dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari Yang Maha Kuasa, yaitu Allah SWT.⁷

Dalam pengertian ilmu ekonomi dari perspektif Islam tidak berorientasi pada cara, karena caranya sudah jelas menggunakan prinsip Islam, akan tetapi lebih menekankan pada fungsi. Menurut M. A. Mannan, ilmu ekonomi Islam didefinisikan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang di ilhami oleh nilai-nilai Islam.⁸ Menurut Khursyid Ahmad, ekonomi Islam adalah sebuah usaha sistematis yang mencoba memahami problem ekonomi dan perilaku manusia dalam hubungannya dengan problem itu dari perspektif Islam.⁹ Sementara menurut M. Nejatullah Shiddiqi mengatakan ekonomi Islam adalah “para pemikir muslim” yang merespon tantangan-tantangan ekonomi pada masanya, yang dalam usahanya itu mereka dibantu oleh Al-Qur’an, Sunnah dan juga penalaran serta pengalaman.¹⁰

Dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan yang cukup signifikan, tidak ketinggalan juga Ekonomi Islam yang lahir sejak zaman Nabi Muhammad SAW pada saat menerima risalah-risalah keislaman, termasuk risalah mengenai ekonomi, di tengah-tengah sebagai krisis yang melanda masyarakat dan bangsa kita. Ekonomi Islam memperlihatkan tanda-tanda yang cukup

⁷ Didin M. Afidhlmuddin dan Mendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), Hal. 5.

⁸ M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasa, 1997), Hal. 19.

⁹ M. Umar Chapra, *Whimat is Islamic Economics*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hal. 33.

¹⁰ M. Nejatullah Shiddiqi, *Mistory of Islamic Economic Thimoughlmt*, (London: Mansell, 1992), Hal. 92.

menggembarakan walaupun masih dijumpai ketidaksempurnaan dalam penerapannya.

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di Indonesia sangat memiliki potensi yang cukup baik dalam mengembangkan perekonomian masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah orang Muslim. Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami sejalan dengan petunjuk syariat Islam yang harus dilakukan bagi orang Muslim dalam melakukan segala kegiatannya, termasuk dalam kegiatan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan syariat Islam.

Di Indonesia saat ini sudah terdapat banyak perusahaan yang melakukan penerapan manajemen sumber daya manusia Islami dalam suatu organisasi atau perusahaannya. Terdapat kurang lebih sejumlah 26.860 perusahaan (80 persen dari pergerakan ekonomi Islam di Indonesia)¹¹ yang sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia Islami di Indonesia dari jumlah total 33.577 perusahaan yang terdaftar di Badan Pusat Statistik.¹²

Tanda-tanda yang menggembarakan dalam Ekonomi Islami antara lain dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi atau perusahaan yang menggunakan penerapan manajemen yang Islami di Indonesia yaitu “Mayangkara Group” yang berada di Kota Blitar yang merupakan salah satu *pioneer* perusahaan di Jawa Timur khususnya di wilayah selatan. Perusahaan Mayangkara Group sudah memiliki unit usaha yang luas di

¹¹<http://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20191112164833/bi-ekonomi-syariah> dikutip pada 16 Juni 2020 pukul 07.05 WIB.

¹²<https://www.bps.go.id/publication/2019/12/06/2ba370d9a9db7ac3b751919d/direktori-industri-manufaktur-2019.html> dikutip pada 16 juni 2020 pukul 07.10 WIB.

wilayah selatan Jawa Timur. Semuanya dapat tercapai karena adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memadai, serta penerapan manajemen yang baik serta terstruktur.

Strategi perusahaan untuk menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Islami yang diterapkan secara umum mengikuti alur MSDM pada umumnya namun dalam penerapannya terdapat sertifikasi yang merupakan ciri khas dari manajemen oleh Mayangkara Group meliputi penerapan proses rekrutmen, para calon peserta diwajibkan memiliki Agama karena faktor tersebut merupakan sebuah pendukung pekerja untuk bertindak kepada kebaikan. Proses selanjutnya yaitu proses pelatihan untuk para pekerja dengan mengembangkan potensi diri melalui pelatihan Management Emosional Spiritual Mayangkara atau yang lebih dikenal dengan MESM.

Pada perusahaan Mayangkara Group sangat mengutamakan manajerial sumber daya manusianya agar dapat bekerja lebih baik, loyal dan berkualitas serta dapat dengan mudah membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar merupakan suatu anak cabang pada Mayangkara Group dimana PT. Rama Manggala Gas merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam pengisian bahan bakar gas dimana posisinya sangat berperan penting terhadap pendistribusian gas elpiji dari ukuran 3kg, 5kg sampai 12kg di wilayah Blitar, Tulungagung dan Trenggalek.

Tabel 1.1
SPPBE di Indonesia

Region IV (se-Jawa Timur dan Bali)			
No.	Nama SPPBE	Alamat SPPBE	KOTA
66	PT. SUMAN GAUNG PERSADA	Jl. Berbek Industri V/5 Waru, Sidoarjo	Surabaya
67	PT. ANDHIKA DIAN UTAMA	Kawasan Industri Jl. Margo Mulyo No. 44 Kav. FF01 Surabaya Telp. 7482516 - 7482517 - 7482518	Surabaya
68	PT. GEHA INTI CITRA	Desa Kepuharjo.Kec. Karangploso Malang Telp. (0341) 41319	Malang
69	PT. SINAR MUTIARA INDAH	Jl. Raya Ngurah Rai Br. Pensanggaran - Denpasar Bali Telp. (0361) 720833	Denpasar
70	PT. DEWATA GASSARI	Jl. Gatot Subroto No. 86 Denpasar Telp. (0361) 461756	Denpasar
71	PT. SINAR HASIL BUANA	Jl. Raya Kediri Kertosono Km 8 Desa Ngebrak Kecamatan Gampengrejo Kediri Telp. (0354) 84357 - 8	Kediri
72	PT. ADI KARTIKA SATRIA	Desa Sukomulyo Km 24, Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik Telp. (031) 985313 - 985314	Gresik
73	PT. INDOTAMA ARYANUSA	Kawasan Industri Jl. Raya By Pass Desa Sidomulyo, Kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo Telp. (031) 8970045 - 8970046	Sidoarjo
74	PT. SURYA MITRA IMPREZA PRATAMA	Jl. Raya Pasuruan - Probolinggo Desa Rejoso Lor Pasuruan - 67181	Pasuruan
75	PT. SOLUSINDO INNOVATIVE	Jl. Karang Sono Raya no. 131 Pakisaji - Malang Tlp.0341-837385	Malang
76	PT. KIANI PASIFIC NUSANTARA	Komplek Puri Waturenggong A-8 Jl. Tukad Jinah - Denpasar 80225 Tlp.0361-236767 Fax.7424983	Bali
77	PT. RAMA MANGGALA GAS	Jl. Imam Bonjol TR. 01 RW.06 Kel. Sananwetan, Kec. Sananwetan Kota Blitar	Blitar
78	PT. PATERMAN PETRONIAGA	Ds. Domas, Kec. Trowulan, Kab. Mojokerto, Jawa Timur	Mojokerto
79	PT. SUMBER BINA USAHA MANDIRI	Ds. Tanggungan, Kec. Gudo Kab. Jombang, Jawa Timur	Kab. Jombang

80	PT. ANTAWIRYO ADHI GUNA	Jl. Raya Ngawi-Caruban Km 4	Kab. Ngawi
		Ds. Prandon, Karangtengah	
		Kab. Ngawi, Prop. Jawa Timur	
81	PT. AGAM SEULAWAH JAYA	Jl. Raya Sumpersari, Kec.	Kab. Malang
		Bululawang	
		Kab. Malang, Prop. Jawa Timur	
82	PT. Gas Bumi Nusantara Jaya	Jl. Gondang Manis No. 20	Kab. Jombang
		Bandar, Kedungmulyo	
		Kab. Jombang	

Sumber: Daftar SPPBE Pertamina di Indonesia (agenlpg.pertamina.com)

PT. Rama Manggala Gas menduduki posisi ke 77 tingkat SPPBE seluruh Indonesia dan posisi ke 12 di Region IV wilayah se-Jawa Timur dan Bali dari 17 SPPBE. Sedangkan Bengkel Mayangkara Group Blitar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang service dan perbaikan seluruh kendaraan yang digunakan untuk mobilitas perusahaan di wilayah Blitar, Kediri dan Nganjuk. PT Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar berlokasi di Jl. Imam Bonjol Sananwetan Kota Blitar.

Dalam hal ini penulis akan meneliti karyawan yang ada pada PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar. Adapun posisi tenaga kerja pada PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar pada tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Posisi tenaga kerja PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar pada tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Manajer Operasional	Supervisor	Tenaga Pembantu
2017	76	1	4	71
2018	84	1	4	79
2019	89	1	4	84

Sumber: Data dari Staff MSDM Mayangkara Group

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 76 orang, manajer operasional sebanyak 1 orang, supervisor sebanyak 4 orang dan jumlah tenaga pembantu sebanyak 71 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 84 orang, manajer operasional sebanyak 1 orang, supervisor sebanyak 4 orang dan jumlah tenaga pembantu sebanyak 79 orang. Dan pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 89 orang, manajer operasional sebanyak 1 orang, supervisor sebanyak 4 orang dan jumlah tenaga pembantu sebanyak 84 orang.

Sebagai situasi sosial organisasi atau perusahaan dengan nama Syari'ah yaitu PT Rama Manggala Gas dan Bengkel Blitar Mayangkara Group dipilih karena organisasi atau perusahaan tersebut berbasis Syari'ah, perusahaan tersebut memahami konsep-konsep Islam dan menerapkannya dalam aktivitas usahanya. Dengan demikian akan lebih mudah dalam melakukan analisa dan melihat aplikasi langsung dari konsep-konsep Islam dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusianya (tenaga kerja).

Dari penelusuran yang dilakukan, peneliti menjumpai hasil penelitian yang memiliki titik singgung dengan judul yangt diangkat dalam penelitian ini, diantaranya adalah : (1) Penelitian Nadya Amira Husna yang berjudul *Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di Kampung Coklat Blitar*. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengungkap implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah, kendala yang dihadapi dalam penimplementasian serta solusi yang digunakan untuk meminimalisir kendala yang kemungkinan akan terjadi di Kampung Coklat.

Hasil dari penelitian ini adalah pengimplementasian Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah dalam kegiatan rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan dilakukan dengan syariat Islam, yakni baik dari segi agama yang di anut oleh karyawan, sikap jujur, amanah dan bertanggung jawab.¹³

(2) Penelitian Febry Bagus Romadahan yang berjudul *Strategi Perusahaan dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Islami Untuk Meningkatkan Upaya Kinerja Karyawan Pada Mayangkara Group*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan dari MSDM Islami dan upaya perusahaan dalam menerapkan MSDM meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan kegiatan rekrutmen dan seleksi menjadikan sikap jujur, amanah, dapat dipercaya dan bertanggung jawab sebagai pedoman utama. Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan kegiatan Manajemen Emosional dan Spiritual Mayangkara (MESM) dan kegiatan Kultum atau pengajian yang dilakukan setiap satu minggu sekali untuk melatih tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang dimiliki karyawan untuk mendukung peningkatan kinerjanya.¹⁴

¹³ Nadya Amira Husna, *Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di Kampung Coklat Blitar*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018), hal. 91-93.

¹⁴ Febry Bagus Rhomadhan, *Strategi Perusahaan Dalam Menerapkan Manajemen Sumber daya Manusia Islami Untuk Meningkatkan Upaya Kinerja Karyawan Pada Mayangkara Group Blitar*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2017), hal. 121-123.

(3) Penelitian oleh Indiastuti yang berjudul *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah (Studi Kasus Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Unggaran)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan MSDM berbasis Syariah.

Hasil dari penelitian ini adalah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah dalam kegiatan rekrutmen dilakukan dengan syariat Islam, yakni sikap jujur, amanah dan bertanggung jawab. Kegiatan seleksi yang diterapkan yaitu pelamar harus meliputi beragama Islam, *shiddiq, amanah, fathonah, tabligh, ta'awun dan istiqomah*. Kegiatan pelatihan dan pengembangan diberikan perusahaan yang bersifat religius yakni kegiatan mengaji, pengajian dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.¹⁵

Orisinalitas penelitian ini adalah terdapatnya pada fokus penelitian yang dilakukan yaitu pada penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kegiatan perusahaan dan kinerja karyawan perusahaan. Dan juga dalam kegiatan yang diterapkan perusahaan memiliki unsur dan sistem yang berbeda pada proses pengelolaan sumber daya manusianya, kegiatan tersebut tidak diterapkan oleh semua perusahaan karena kegiatan tersebut hanya dimiliki oleh perusahaan yang akan dilakukan penelitian ini (Mayangkara Group). Sehingga hasil yang didapatkan dari penelitian yang akan dilakukan penulis akan dapat digunakan sebagai penambah wawasan keilmuan bagi penulis dan pembaca.

¹⁵ Indiastuti, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah (Studi pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Unggaran)*, (Semarang: UIN Walisongo, 2015), hal. 125-127.

Berdasarkan data diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait dengan **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rama Manggala Gas Dan Bengkel Mayangkara Group Blitar”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar ?
2. Bagaimana dampak kinerja karyawan setelah diterapkannya manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar.
2. Mengetahui dampak pada kinerja karyawan setelah diterapkannya manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar.

D. Batasan Masalah

1. Dampak yang muncul dari penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar.
2. Dampak yang terjadi dari penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Manfaat teoritis dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia Islami.

2. Secara praktis

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentu sangat diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat secara praktis. Manfaat praktis yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan Mayangkara Group

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai masukan bagi perusahaan Mayangkara Group dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperluas kemampuan serta pengetahuan peneliti akan pemahaman mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya Islami.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

F. Penegasan Istilah

1. Pengertian penerapan dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah suatu proses, cara, mempraktikkan, dan perbuatan menerapkan.¹⁶ Penerapan merupakan suatu perbuatan mempraktekkan suatu cara atau metode untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.¹⁷
2. Manajemen dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah proses pemakaian sumber daya.¹⁸ Manajemen merupakan proses

¹⁶ kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerapan, di akses pada tanggal 28 oktober 2019 pukul 11.42 WIB.

¹⁷ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 13.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 909.

pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerja sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.¹⁹

3. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut kamus besar Bahasa Indonesia merupakan salah satu faktor dari produksi.²⁰ Sedangkan menurut teori adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang biasa disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.²¹
4. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.²²
5. Islam adalah risalah yang disampaikan oleh Allah SWT kepada rasul-Nya sebagai petunjuk bagi manusia.²³ Islami dapat didefinisikan sebagai konsep dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh manusia mengenai beberapa masalah pokok yang berhubungan dengan Islam untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku, baik nilai bersumber dari Allah SWT maupun dari hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat yang Islami.

¹⁹ Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, *Manajemen*, (Jakarta: Intan Sejati, 2004), hlm. 8

²⁰ *Ibid.*, hlm. 187.

²¹ Soekidjo Notoatimodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 4.

²² H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 10.

²³ Marun Nasution, *Islam Ditinjau dari Beberapa Aspeknya*, (Jakarta : UI Press, 1979), hlm. 9.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) manfaat penelitian, (e) sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat uraian tentang (a) pengertian manajemen, (b) pengertian manajemen sumber daya manusia, (c) pengertian kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) data dan sumber data, (d) teknik pengumpulan data, (e) teknik analisis data (f) tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang paparan data atau temua penelitian yang disajikan dalam sebuah pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan penelitian dan analisis data. Paparan tersebut diperoleh dari pengamatan, wawancara, dan deskripsi informasi lainnya.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan terkait dengan implementasi dari manajemen sumber daya manusia Islami yang telah dilakukan penelitian dengan teori-teori serta menjelaskan isi dari temuan teori-teori yang diungkapkan dari lapangan mengenai penerapan dari manajemen sumber daya manusia Islami.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi (a) kesimpulan, dan (b) saran atau rekomendasi.