

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara bagian Asia Tenggara dengan semboyannya yaitu Bhineka Tunggal Ika yang berarti berbeda-beda tetapi tetap satu jua. Sesuai dengan semboyan tersebut dimana negara Indonesia terdiri dari berbagai macam suku bangsa, bahasa, bahkan agama. Namun meski begitu Indonesia merupakan salah satu negara dengan mayoritas penganut agama islam terbanyak didunia. Islam merupakan sebuah agama yang universal dimana didalamnya menjelaskan berbagai permasalahan yang ada, mulai dari ibadah, syariah, maupun akhlak. Didalam agama islam tidak hanya membahas hubungan manusia dengan tuhan, tetapi juga mengatur hubungan antar sesama manusia sebagai makhluk sosial, misalnya saja dalam urusan berbisnis. Manusia disebut dengan makhluk *al-insan* dengan pengertian makhluk ciptaan Allah yang diberi tanggungjawab untuk mengemban amanah Allah dan juga sebagai khalifah Allah dimuka bumi. Manusia mendapat keistimewaan yang berbeda dari makhluk lainnya yaitu berupa ilmu pengetahuan, pandai berbicara, mempunyai akal dan kemampuan berfikir serta kecakapannya dalam menghadapi ujian.² Maka dari itu salah satu tugas manusia mengemban amanah Allah sebagai

² Kartawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi, 2018), hal. 27.

khalifah dibumi adalah untuk membangun dan mengeksplorasi sumber-sumber alam yang ada didalamnya dengan kegiatan sosial manusia seperti bekerja dan berbisnis.

Kegiatan berbisnis sendiri sangat dibutuhkan, karena manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa adanya bantuan orang lain. Bisnis merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan, dimana bisnis adalah cara manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan tentunya didalam kegiatan bisnis tersebut terdapat sebuah interaksi sosial atau biasa disebut dengan *Muamalah*. Untuk pengertian bisnis itu sendiri adalah sebuah lembaga atau kumpulan orang yang memiliki kemampuan dalam bidang kewirausahaan atau *Entrepreneurship* yang digunakan untuk bekerjasama dengan pihak terkait demi membangun sebuah usaha dalam menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam rangka menghasilkan sebuah barang atau jasa yang bisa dinilai dan berguna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat pada umumnya.³ Dunia bisnis kini sudah mulai meluas, bukan hanya diluar negeri bahkan bisnis di Indonesia juga sudah mengalami banyak peningkatan. Di negara Indonesia sudah terdapat berbagai macam bisnis dari mulai usaha mikro dan menengah milik masyarakat hingga perusahaan-perusahaan besar lainnya yang mampu membantu untuk meningkatkan perkembangan perekonomian negara secara signifikan.

³ Muhamad, *Pengantar Bisnis Syariah*, (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2019), hal. 37.

Didalam keberlangsungan suatu proses usaha atau bisnis tentu tidak lepas dari adanya peran manajemen didalamnya. Karena dengan adanya peran manajemen yang baik dan benar nantinya akan dapat membuahkan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai harapan serta tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya secara maksimal. Arti dari manajemen itu sendiri adalah sebuah proses untuk memperoleh suatu tindakan yang didapat dari orang lain demi mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan aktivitas manajerial adalah aktivitas yang utamanya dilakukan oleh para manajer dan nantinya dapat mendorong sumber daya manusia (karyawan) untuk bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan lancar.⁴

Manajemen mempunyai peranan yang penting dan strategis dalam rangka mencapai keefektifan kegiatan disebuah perusahaan atau organisasi. Demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien manajemen harus difungsikan secara maksimal, adapun yang menjadi fungsi-fungsi manajemen yaitu : Perencanaan (*Planning*) yang termasuk tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada sebuah perusahaan dimana pada tahap ini akan menetapkan rencana mengenai apa saja yang akan dilakukan, kapan hal tersebut dilakukan serta siapa yang akan melakukan kegiatan tersebut, sehingga dengan adanya perencanaan ini perusahaan dapat memilih

⁴ Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen "Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien"*, (Medan : Perdana Publishing, 2016), hal. 15.

tindakan mana yang paling ekonomis. Misalnya saja dalam pemilihan tenaga kerja, harus memiliki rencana untuk penempatan posisi tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Tetapi sebelum sampai pada tahap perencanaan ini, diperlukan data-data dan informasi yang cukup dan juga analisis untuk menetapkan rencana yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi manajemen yang kedua yaitu Pengorganisasian (*Organizing*) adalah sebuah langkah strategis untuk mewujudkan rencana dan tujuan perusahaan, dimana pada tahap pengorganisasian merupakan sebuah kegiatan penataan hubungan tugas yang jelas antara personalia, sehingga para karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk memenuhi tujuan perusahaan. Misalnya dengan diadakannya struktur organisasi yang jelas, sehingga *jobdesc* masing-masing karyawan lebih tertata dan bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Yang ketiga adalah Penggerakkan (*Actuating*) kegiatan ini yang akan mendorong atau menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk bekerja sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing yang telah ditentukan sebelumnya demi mencapai tujuan sebuah organisasi. Misalnya saja dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan demi meningkatkan kualitas diri dan kinerja karyawannya, selain itu pemberian motivasi dan semangat kerja juga bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dan yang terakhir adalah Pengendalian (*Controlling*) merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai

dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵ Misalnya dengan diadakannya penilaian kinerja, sehingga kinerja masing-masing karyawan dapat diketahui secara detail dan dapat mencegah terjadinya kesalahan atau pengulangan kesalahan yang sama.

Dibalik keberhasilan penerapan manajemen disebut organisasi atau usaha tentunya tidak luput dari peran-peran lain yang ada didalamnya seperti sumber daya manusia dan variabel-variabel lainnya yang menunjang. Meskipun teknologi pada zaman sekarang sudah sangat maju, namun faktor manusia tetap menjadi faktor utama yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia atau biasa disebut dengan SDM merupakan salah satu hal yang menjadi unsur manajemen yang harus dikelola dan diatur sedemikian rupa. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam suatu usaha, yang apabila tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka seluruh kegiatan operasional akan terhenti dan akhirnya berakibat menghambat perkembangan suatu usaha. Fungsi Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah sebagai pekerja, pengelola, pengatur sumber daya lain yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka Sumber Daya Manusia perlu dikelola atau diatur melalui suatu sistem manajemen sebagai kinerja dan potensi mereka dapat berdaya guna dan berhasil guna.⁶

⁵ *Ibid...*, hal. 26-47.

⁶ Mahmudah Al'alamah, Skripsi : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung, (Tulungagung : IAIN Tulungagung, 2017), hal. 88, diakses di <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/6830/>, pada 4 Januari 2022.

Merekrut serta mengelola penempatan Sumber Daya Manusia berdasarkan kualifikasi dan kompetensinya masing-masing merupakan hal yang sangat penting dilakukan di setiap perusahaan, tentunya dengan harapan Sumber Daya Manusia yang direkrut merupakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Ini merupakan kegiatan yang sesuai dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*) dan juga pengorganisasian (*organizing*) Sedangkan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik pula. Dan disinilah peran seorang manajer atau pemimpin dibutuhkan dalam keberlangsungan seluruh penerapan manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Didalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa proses kegiatan yang meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia pada suatu lingkungan kerja. Menurut Hani Handoko definisi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara efektif dan efisien. Didalam Manajemen Sumber Daya Manusia potensi pimpinan dan bawahan sangat diperlukan untuk bekerja sama. Pimpinan tidak boleh semena-mena memperlakukan

bawahan karena bawahan adalah manusia yang memiliki kemampuan serta potensi yang tentunya dapat dikembangkan demi kepentingan pemenuhan tujuan perusahaan. Seorang pimpinan juga harus mampu menciptakan suasana yang kondusif agar semua berjalan sesuai perencanaan.⁷

Sedangkan jika menurut prinsip syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia harus dilakukan berdasarkan syariat islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist, yang dimana pada setiap prosesnya harus dilaksanakan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Prinsip syariah itu sendiri adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan muamalah (interaksi sesama manusia) yang mendorong kepada hal hal kebaikan (ma'ruf) dan mencegah dari hal hal buruk yang diharamkan oleh syariah (munkar). Sedangkan menurut UU No.21 tahun 2008 tentang prinsip syariah adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Secara umum prinsip syariah terbagi menjadi dua yaitu prinsip syariah dalam hal ibadah dan dalam bidang muamalah (interaksi antara manusia). Prinsip syariah dalam bidang muamalah adalah bermaksud dalam setiap muamalah dan transaksi, pada dasarnya boleh, seperti jual beli, sewa menyewa, gadai, kerjasama (mudhorobah dan musyarokah),

⁷ Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Sumedang : IPDN PRESS, 2014), hal. 10.

perwakilan,dll. Kecuali yang tegas dilarang adalah yang mengakibatkan kemudharatan, tipuan, judi,dan riba.⁸

Dengan menerapkan prinsip syariah, maka secara tidak langsung juga pasti menerapkan prinsip keterbukaan dan juga akuntabilitas didalamnya. Keterbukaan (*transparent*) itu sendiri memiliki manfaat untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan melalui penerapan kebijakan yang dapat diawasi sehingga dapat diketahui secara jelas akan pertanggungjawaban suatu kegiatan yang telah dilakukan. Sedang akuntabilitas sendiri memiliki arti sikap pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan dikatakan memiliki akuntabilitas tinggi jika proses dan hasil kinerja perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti halnya pada usaha Pabrik Rokok Rowo Bening, yang telah menerapkan prinsip keterbukaan serta akuntabilitas didalamnya, maka dapat dipastikan juga jika tingkat Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme di Pabrik ini cukup rendah atau bahkan mungkin nyaris tidak ada.

Usaha yang terletak di Desa Ngebong Kecamatan Pakel Kabupaten Tulungagung ini awalnya merupakan usaha turun temurun milik orang tua Ibu Yuyun Irawati. Yang mulai berdiri pada tahun 2005 dengan diawali karena ketertarikan dan hobi sang pemilik (ayah dari Ibu Yuyun Irawati) terhadap tembakau. Pabrik ini memproduksi rokok dengan cara yang

⁸ Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran*, (Solo: Macanan Jaya Cemerlang, 2017),hal. 07.

sederhana dan masih manual menggunakan alat linting rokok, sehingga masih banyak membutuhkan tenaga manusia didalamnya. Dengan menghasilkan 45.000 hingga 60.000 batang rokok tiap harinya. Jumlah karyawan saat ini yaitu berjumlah sekitar 70 orang dengan hampir semua anggota karyawannya adalah ibu-ibu rumah tangga, mulai dari karyawan bagian menggiling, melinting, serta bagian *packing*. Hanya bagian proses pengadukan tembakau yang dikerjakan oleh laki-laki yaitu berjumlah 4 orang. Pabrik ini tergolong usaha yang berkembang, dimana masih banyak strategi manajemen yang dibutuhkan didalamnya, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia.

Usaha ini merupakan usaha yang menarik, dimana banyak melibatkan Sumber Daya Manusia utamanya ibu-ibu rumah tangga disekitar pabrik tersebut, sehingga membuka banyak lapangan pekerjaan. Dimana saat ini masih jarang terdapat sebuah usaha yang memberdayakan ibu-ibu rumah tangga untuk turut serta dalam melakukan kegiatan usahanya. Selain itu dengan adanya pabrik ini juga mengajarkan dan melatih masyarakat sekitarnya akan peka terhadap sebuah kegiatan usaha untuk memajukan perekonomian baik perekonomian keluarga maupun perekonomian daerahnya. Karena hal tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengambil tema Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada di pabrik ini tetapi dari segi sudut pandang syariahnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan menggunakan judul “PRINSIP

SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PABRIK ROKOK ROWO BENING (STUDI ATAS IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PABRIK ROKOK ROWO BENING DESA NGEBONG KECAMATAN PAKEL)’’.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah dilihat dari segi rekrutmen di Pabrik Rokok Rowo Bening?
2. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah dilihat dari segi seleksi di Pabrik Rokok Rowo Bening?
3. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah dilihat dari segi penilaian kinerja di Pabrik Rokok Rowo Bening?
4. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah dilihat dari segi pelatihan dan pengembangan di Pabrik Rokok Rowo Bening?
5. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah dilihat dari segi kompensasi di Pabrik Rokok Rowo Bening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi rekrutmen di Pabrik Rokok Rowo Bening.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi seleksi di Pabrik Rokok Rowo Bening.
3. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi penilaian kinerja di Pabrik Rokok Rowo Bening.
4. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi pelatihan dan pengembangan di Pabrik Rokok Rowo Bening.
5. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi kompensasi di Pabrik Rokok Rowo Bening.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai tujuan penelitian diatas, ada beberapa manfaat yang diharapkan pada penelitian ini, diantaranya:

- 1) Secara Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan dari segi keilmuan, selain itu semoga dapat memperkaya wawasan pada bidang manajemen bisnis khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam perspektif syariah.

2) Secara praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan mampu menambah pengalaman peneliti, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk menambah berbagai macam sumber belajar ilmu pengetahuan, media informasi dan berita. Serta semoga dapat menambah kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai referensi khususnya pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

c. Bagi pihak Pabrik Rokok Rowo Bening

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan berbagai kontribusi pemikiran mulai dari saran dan pemikiran lainnya yang nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi yang bermanfaat untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada Pabrik Rokok Rowo Bening.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan juga wawasan bagi peneliti selanjutnya, serta seluruh pihak yang terkait. Dan semoga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta bahan acuan lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang mungkin belum tercakup dalam penelitian ini.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup merupakan suatu batasan agar memudahkan pelaksanaan penelitian lebih menjurus, efektif dan efisien untuk memisahkan sebuah aspek tertentu dari objek yang lebih luas. Sedangkan untuk batasan masalah sendiri adalah suatu usaha untuk menetapkan batasan sehingga lebih memfokuskan terhadap suatu objek permasalahan yang akan diteliti, yang fungsinya untuk menetapkan faktor apa saja yang termasuk didalam ruang lingkup penelitian. Dengan harapan adanya batasan masalah ini dapat menjadi titik fokus permasalahan agar tidak melebar dan tidak kehilangan arah terhadap variabelnya. Batasan masalah pada penelitian ini sangat penting untuk mendekatkan tema dan materi terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas pada tahap selanjutnya.

Mengingat banyaknya perkembangan permasalahan yang dapat terjadi pada penelitian ini, maka peneliti membuat batasan masalah yang

jelas dan sudah sesuai dengan judul penelitian ini yaitu menitikberatkan pada Perspektif Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia di Pabrik Rokok Rowo Bening.

F. Penegasan Istilah

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang artinya mengimplementasikan. Yang merupakan sebuah sarana untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu, dampaknya bisa berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Namun sesungguhnya implementasi tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif, melainkan juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat memberi pengaruh terhadap perilaku semua pihak yang terlibat untuk memenuhi kegiatan sesuai perencanaan demi mencapai tujuan. Implementasi bukan hanya sekedar aktifitas saja, melainkan suatu kegiatan yang sudah direncanakan dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan aturan tertentu untuk mencapai tujuan dari kegiatan tersebut. Maka dari

itu implementasi tidak dapat berdiri sendiri melainkan selalu dipengaruhi oleh objek lainnya.⁹

2. Manajemen

Secara umum, pengertian dari manajemen sendiri merupakan suatu seni didalam ilmu pengorganisasian yaitu menyusun perencanaan, membangun sebuah organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan serta pengendalian atau pengawasan. Dapat pula diartikan bahwa manajemen adalah ilmu pengetahuan yang terstruktur untuk dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

3. Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut yang biasa disebut dengan karyawan. Sumber Daya Manusia menjadi kunci yang menentukan bagaimana perkembangan perusahaan kedepannya. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya dalam manajemen yang mempunyai akal pikiran, perasaan, pengetahuan, dan juga keterampilan. Karena potensi yang ada pada SDM tersebut akan mempengaruhi seberapa majunya teknologi, modal, dan perkembangan

⁹ Novan Mamonto, dkk., *Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Dana Desa Tahun (2017) Desa Ongkaw II Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan*, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 1 No. 1, (2018).

informasi untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁰ Karyawan yang dimaksud disini bukan hanya sebagai sumber daya belaka, namun lebih berupa modal atau aset bagi sebuah organisasi yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuan dan kompetensinya.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah istilah modern yang merujuk kepada manajemen personalia yaitu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian demi terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹¹ MSDM menjadi bagian penting dari konsep besar ilmu manajemen. Jika membicarakan tentang manajemen itu sendiri, tentunya akan sampai kepada pemahaman organisasi. Didalam organisasi memiliki beberapa sumber daya yang digunakan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya tersebut dalam manajemen dikenal dengan istilah 6M, yaitu *Men*, *Material*, *Method*, *Money*, *Machine*, dan *Market*. Dan diantara 6M tersebut yang menjadi sumber daya utama yang paling penting dan kompleks adalah *Men*, atau biasa disebut dengan sumber daya manusia.¹² Yang diharapkan dari sumber daya manusia yang dimiliki

¹⁰ Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, (Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, 2016), diakses di <https://ejournal.stiesyariah Bengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87> pada 9 Januari 2022.

¹¹ Kartawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani...*, hal. 19.

¹² Muhammad Mustaqim, *PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus)*, Jurnal Penelitian, Vol. 10 No. 2, (Agustus 2016), hal. 403.

oleh sebuah organisasi adalah agar dapat berkontribusi bersama demi kemajuan organisasinya. Pada dasarnya jika praktik-praktik MSDM yang dijalankan sudah tepat maka akan mendukung dan meningkatkan “nilai” yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif syariah

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sudut pandang syariah merupakan segala perbuatan yang didasarkan pada syariah dan Al-Qur'an. Seperti halnya karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia di era Rasulullah yang selalu berpegang teguh pada syariah-syariah islam. Disebutkan bahwa dalam mengatur sumber daya manusia harus dengan kewibawaan dan kecerdasan. Dan pada manajemen yang diterapkan oleh Rasulullah ini memiliki berbagai macam kelebihan, keunikan dan ciri khas tersendiri yang lebih menonjol dibandingkan dengan gaya manajemen kepemimpinan yang lainnya. Adapun karakteristik yang ada didalamnya yaitu agama sebagai pilar utama, keseimbangan, kemanusiaan, dan juga inklusif atau fleksibel.¹³

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan bertujuan untuk memperjelas urutan penyusunan dari masing-masing bab secara sistematis sehingga penyusunannya dapat

¹³ Rasyidah Fathina, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam (Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Rasulullah)*, (Tesis Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), diakses di <http://etheses.uin-malang.ac.id/14449/> pada 9 Januari 2022.

terstruktur dengan baik dan tidak terjadi kesalahan. Sistematika penulisan ini juga bisa menjadi alat bantu dan memudahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana urutan sistematis dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir, berikut sistematikanya :

1. Bagian awal terdiri dari : Halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, transliterasi dan halaman abstrak.
2. Bagian utama yang merupakan inti dan isi dari skripsi, yang terdiri dari 6 bab didalamnya yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi. Dari sub bab tersebut merupakan hal yang mendasari dilakukannya penelitian ini, sampai ditarik kesimpulan berbentuk topik yang akan dibahas.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab kedua ini berisi tentang semua kajian teori yang digunakan pada penelitian yang membahas seluruh variabel, serta kerangka berpikir. Pada bab ini akan dibahas mengenai

topik yang ingin diteliti, pembahasan bisa berdasarkan dari teori-teori pada buku hingga penelitian terdahulu juga dijadikan sebagai penjelasan atau acuan bahan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan atau bisa disebut dengan bahan referensi.

Dengan kata lain, didalam penelitian kualitatif seorang peneliti yang berawal dari data yang didapatkan dilapangan lalu menggunakan teori-teori yang nantinya dipakai sebagai penjelasan dan berakhir pada konstruksi teori baru yang dikemukakan oleh peneliti setelah menganalisis dan menyimpulkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Isinya terdiri dari : pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan dan tahap-tahap penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Yang berisi tentang uraian mengenai paparan data yang sesuai dengan pertanyaan didalam rumusan masalah dan hasil analisis data. Paparan data ini didapatkan lewat pengamatan dan disajikan dengan topik dalam pertanyaan, hasil wawancara serta data informasi lainnya yang diperoleh peneliti melalui prosedur pengumpulan data yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB V : PEMBAHASAN

Didalamnya memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori serta dimensi, posisi temuan atau teori yang diperoleh terhadap teori penemuan sebelumnya. Tentunya pada bab ini membahas seluruh variabel yang terkait dengan teori yang telah dipilih dan teori baru yang terungkap dari lapangan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang seluruh hasil akhir dari penelitian yang dilakukan, berupa kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan menjelaskan semua temuan yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan saran dibuat oleh peneliti berdasarkan pertimbangan dari hasil temuan, yang diharapkan dengan adanya saran ini dapat membangun semua untuk lebih baik lagi kedepannya. Saran ditujukan kepada para pengelola objek/subjek penelitian, ataupun kepada peneliti selanjutnya dengan bidang sejenis yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan

3. Bagian akhir

Merupakan bagian terakhir dari skripsi yang didalamnya memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.