

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diperlukan banyak aspek yang tidak dapat terpisahkan dalam menjalankan sebuah bisnis. Mulai dari modal, produk itu sendiri, lokasi, strategi pemasaran yang dijalankan, pasar dan tidak terkecuali sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu aspek krusial yang sangat memengaruhi kelancaran sebuah bisnis.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didesain berdasarkan bermacam visi, misi dan tujuan guna kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia adalah faktor strategis dalam seluruh aktivitas institusi atau organisasi.²

SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan dan kemajuan usaha perusahaan. Keseimbangan tersebut ialah kunci sukses nomor satu bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Jika pengelolaan SDM dapat dijalankan secara profesional, diharapkan SDM dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan SDM secara

² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), hal. 1.

profesional ini harus dimulai saat perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, *training* dan pengembangan karirnya. Pada suatu perusahaan, masalah di atas merupakan mutlak perlu ada.³

Kerangka berpikir tradisional sumber daya manusia menempatkan karyawan sebagai aset bagi perusahaan, namun dewasa ini sudah berkembang adanya paradigma baru bahwa karyawan adalah partner bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat strategis bagi keberlangsungan perusahaan.⁴ Sudah sepatutnya sebab jasanya yang besar bagi perusahaan, sumber daya manusia tidak hanya diperas tenaga serta pikirannya saja, akan tetapi mereka juga harus mendapatkan hak dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan supaya tercipta ekuilibrium antara keduanya. Jika kedua belah pihak merasakan suasana kerja yang nyaman di dalam perusahaan, maka hal tersebut menjadi dukungan positif bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau metode bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan bisa dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) beserta perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.⁶ MSDM sendiri ialah suatu proses yang menangani beberapa permasalahan terkait tenaga kerja

³ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 7-8.

⁴ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021), hal. 43.

⁵ Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2015), hal. 9.

⁶ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 1.

baik pegawai, karyawan, atau manajer agar aktivitas yang dilakukan menunjang pencapaian target dan tujuan organisasi atau perusahaan.⁷ Penerapan manajemen sumber daya manusia sendiri pada suatu perusahaan menjadi sebuah keharusan mengingat pentingnya sebuah sistem yang mampu mengatur insan yang terdapat di dalam organisasi agar lebih terarah. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan bisa mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengayaan kualitas SDM merupakan sebuah keharusan dalam Islam, sebagaimana yang sudah disampaikan Rasulullah SAW. bahwa menuntut ilmu adalah wajib mulai manusia lahir sampai meninggal dunia. MSDM yang ada dalam Islam ialah seluruh sumber daya yang dimanfaatkan guna beribadah kepada Allah, bukan untuk hal lain. Dengan adanya rasa mendapatkan amanah dari Allah, maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.⁸

Bekerja bukan hanya untuk mencari uang semata, namun bagi seorang muslim bekerja juga sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT. Bekerja dengan penuh tanggung jawab telah menjadi keharusan setiap muslim. Seperti diketahui bahwa manusia telah ditunjuk oleh Allah SWT. untuk menjadi khalifah atau pemimpin di bumi, oleh karena itu amanah yang

⁷ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 16.

⁸ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 49.

diberikan Allah tak boleh begitu saja diacuhkan, melainkan juga wajib dibarengi dengan kesadaran untuk bekerja sebaik mungkin. Memiliki kinerja yang baik menjadi keharusan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam mengemban amanah yang telah diberikan.

UD. Sarwodadi merupakan penghasil pasir kucing yang beralamat di Desa Ngoran, Kecamatan Nglepok, Kabupaten Blitar. Setiap harinya usaha dagang ini bisa memproduksi pasir kucing hingga 20 ton. Produk pasir kucing UD. Sarwodadi sudah mampu menembus pasar nasional. Bisnis ini merupakan salah satu bidang yang tidak terdampak adanya pandemi Covid-19. Hanya karena adanya pembatasan sosial menyebabkan mereka tidak bisa lagi memasarkan produknya ke luar Jawa. Namun sekarang mereka sudah bisa kembali mengirimkan produknya ke luar pulau.

Pasir kucing adalah salah satu produk yang biasa dijual di *pet shop*. *Pet shop* sendiri saat ini semakin menjamur tidak hanya di kota-kota besar saja. Hal ini sejalan dengan semakin banyaknya pecinta binatang peliharaan seperti kucing. Dengan semakin banyaknya pecinta kucing tentu permintaan akan pasir kucing semakin tinggi. Bahkan *pet shop* digadang-gadang menjadi salah satu sektor bisnis yang tidak terimbas adanya pandemi Covid-19 selain usaha di bidang kuliner.

Bisnis *pet shop* ialah gabungan dari tiga jenis usaha yang cukup menjanjikan, yaitu bisnis jasa, kebutuhan pokok, dan bisnis hobi. Oleh karena itu bisnis *pet shop* termasuk jenis bisnis yang minim resiko serta dapat bertahan lama. Bagi para pemilik hewan peliharaan, dalam situasi seperti pandemi

Covid-19 ini *pet lovers* akan tetap merawat dan memberi makanan hewan kesayangannya. Hal ini diakibatkan karena banyak orang yang bekerja dari rumah, jadi mereka lebih memperhatikan dan merawat binatang peliharaannya. Bahkan tidak sedikit dari mereka yang ingin mengadopsi binatang peliharaan lagi.⁹

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan UD. Sarwodadi dalam Satu Sif

Bagian	Jumlah Karyawan
Produksi	16 orang
Pengemasan	5-7 orang
Pengiriman	2 orang

(Sumber: Data Olahan 2022, Wawancara bersama Manajer Pemasaran)

UD. Sarwodadi memiliki 47 karyawan yang meliputi karyawan bagian produksi, pengemasan, dan pengiriman. Data di atas merupakan jumlah data karyawan yang bekerja dalam satu kali sif selama 8 jam kerja. Jumlah tersebut dapat menyesuaikan dengan kebutuhan produksi dan banyaknya karyawan yang masuk. Selain dua orang sopir yang bertugas mengirim barang, UD. Sarwodadi juga biasa mengirimkan barang melalui ekspedisi.

Tetapi dibalik permintaan yang semakin tinggi, manajemen sumber daya manusia masih menjadi problem yang belum terpecahkan di UD. Sarwodadi. Mulai dari proses rekrutmen yang tidak ada pengaturan yang baik di dalamnya. Seperti tidak adanya pembukaan lowongan kerja secara resmi, serta tidak ada persyaratan atau kualifikasi dan keahlian yang sesuai. Selain itu, tidak ada proses seleksi yang baik sebelum menerima calon karyawan. Hal

⁹ Ismanto, *Bisnis Pet Shop yang Tidak Terhenti di Era Pandemi*, 2020, (<https://www.tribunnews.com/bisnis/2020/11/21/bisnis-pet-shop-yang-tidak-terhenti-di-era-pandemi>, diakses pada 16 Desember 2021).

tersebut menyebabkan tidak terjaringnya karyawan yang akan bekerja di perusahaan. Duduk perkara seperti ini biasa dirasakan perusahaan setelah karyawan bekerja, perusahaan merasa bahwa kinerja yang dimiliki para karyawannya kurang maksimal. Tentu hal ini menjadi masalah baru bagi perusahaan.

Langkah yang dilakukan Direktur Utama UD. Sarwodadi untuk saat ini hanya sekedar mengingatkan karyawan. Pengarahan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan karyawan untuk diberi motivasi dan semangat kerja guna memperbaiki kinerja karyawan. Setelah diberi arahan demikian, kinerja karyawan kembali membaik. Namun sayang, hal ini dilakukan tidak rutin dikarenakan kesibukan pemilik. Hal itu juga mengakibatkan motivasi yang kembali menurun bagi karyawan.¹⁰

Tidak disiplinnya karyawan masuk setiap hari telah menjadi hal yang biasa di UD. Sarwodadi. Padahal perusahaan selalu memberikan bonus di akhir pekan bagi karyawan yang absennya penuh serta memiliki kinerja baik. Selain itu, perusahaan juga memberikan fasilitas kerja serta kompensasi tidak langsung seperti liburan. Karena kinerja karyawannya yang kurang baik mengakibatkan pesanan seringkali tidak tepat waktu. Selain itu jumlah barang yang dikirimkan tidak sesuai dengan pesanan. Tentu hal ini menjadi masalah baru bagi perusahaan.

Peneliti menganggap bahwa permasalahan di atas menarik dan perlu dikaji lebih dalam. Maka sesuai dengan permasalahannya, penelitian ini

¹⁰ Hasil wawancara dengan Manajer Pemasaran UD. Sarwodadi pada tanggal 23 November 2021.

berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Kasus pada UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perencanaan, rekrutmen dan seleksi karyawan di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar?
2. Bagaimana pelatihan dan pengembangan serta kompensasi karyawan di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar?
3. Bagaimana perlindungan dan pemberhentian karyawan di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar?
4. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan, rekrutmen dan seleksi karyawan di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar.

2. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan serta kompensasi karyawan di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar.
3. Untuk mendeskripsikan perlindungan dan pemberhentian karyawan di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar.
4. Untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam di UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar.

D. Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu menyebabkan peneliti harus melakukan pembatasan masalah supaya penelitian lebih fokus dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, perlindungan, dan pemberhentian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dibahas dalam perspektif bisnis Islam. Sementara itu, objek penelitian adalah UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar. Penelitian dilakukan kurang lebih selama tiga bulan yang mencakup tahap observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyusunan laporan penelitian.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menyumbang referensi pada bidang ekonomi khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

a. Direktur Utama UD. Sarwodadi

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan sebagai solusi atas permasalahan sumber daya manusia di UD. Sarwodadi.

b. Karyawan UD. Sarwodadi

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah motivasi dan memberikan semangat bagi karyawan UD. Sarwodadi supaya kedepannya bertekad untuk memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan serta referensi bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang sama, yaitu manajemen sumber daya manusia.

F. Penegasan Istilah

1. Konseptual

a. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan

menggunakan bermacam teknik serta pendekatan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dari pekerja guna mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin.¹¹

- b. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode evaluasi tertentu.¹²
- c. Bisnis Islam merupakan bisnis yang dijalankan dengan memperhatikan segala bentuk larangan-larangan yang diharamkan syariah Islam serta menjalankan sesuai dengan prinsip syariah dengan mengharapkan keberkahan dan keridhoan Allah sebagai pencipta alam semesta.¹³

2. Operasional

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah penerapan perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, perlindungan, serta pemberhentian guna meningkatkan kinerja karyawan UD. Sarwodadi Kabupaten Blitar dalam perspektif bisnis Islam.

29. ¹¹ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hal.

¹² *Ibid.*, hal. 154.

¹³ Eny Latifah, *Pengantar Bisnis Islam*, (Grobogan: CV. Sarnu Untung, 2020), hal. 2.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini tersaji dalam enam bab yang di dalamnya dibahas beberapa sub bab. Berikut ini sistematika penulisan skripsi.

Bab I Pendahuluan berisi ilustrasi singkat mengenai problem yang diangkat dalam penelitian. Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka yang membahas tentang tinjauan pustaka mengenai teori-teori baik yang ditemukan pada buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang sinkron dengan fokus penelitian. Sub bab dalam bab dua ini mencakup manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, bisnis Islam, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

Bab III Metode Penelitian mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, serta tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian berisi profil UD. Sarwodadi, paparan data, dan temuan penelitian terkait masalah yang terdapat di lokasi penelitian yang sudah diperoleh peneliti setelah melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sub bab profil UD. Sarwodadi meliputi sejarah, visi misi, dan struktur organisasi UD. Sarwodadi. Pada sub bab paparan data dan temuan penelitian mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, perlindungan, dan pemberhentian karyawan UD. Sarwodadi, serta

penerapan MSDM untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam.

Bab V Pembahasan yang berisi hasil temuan penelitian yang dibahas serta dikaitkan dengan teori-teori dan penelitian terdahulu yang sudah ditemukan peneliti. Sub babnya mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, perlindungan, dan pemberhentian karyawan di UD. Sarwodadi, serta penerapan MSDM untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam di UD. Sarwodadi.

Bab VI Penutup yang meliputi kesimpulan penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.