

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan berbisnis 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 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 bernilai dan berguna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat pada umumnya.²

Di dalam 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

² Muhamad, Pengantar Bisnis Syariah, (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2019), hal. 37.

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.

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 tindakan mana yang paling ekonomis. 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. 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. 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.³

Dibalik keberhasilan penerapan manajemen disebuah 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. SDM memiliki peran penting dalam suatu usaha, yang dimana apabila tanpa adanya SDM maka seluruh kegiatan operasional akan terhenti dan akhirnya berakibat menghambat perkembangan suatu usaha. Merekrut serta mengelola penempatan SDM berdasarkan kualifikasi dan kompetensinya masingmasing merupakan hal yang sangat penting dilakukan disetiap perusahaan, tentunya dengan harapan SDM yang direkrut merupakan SDM yang berkualitas. Sedangkan untuk

³ Ibid..., hal. 26-47.3

memperoleh SDM 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.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁴

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.

Nadya Amira Husna, “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip manajemen di kampung Cokelat Blitar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi secara mendalam dan selama periode. Penelitian menemukan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di Kampung Coklat Blitar ini meliputi proses rekrutmen (persyaratannya yaitu harus beragama Islam dan berjilbab bagi perempuan),

⁴ Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.

proses seleksi (harus mengikuti beberapa tes), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius), dan penilaian kinerja (menggunakan hasil kerja dan perilaku). Hasil juga menunjukkan bahwa Koperasi Kampung Coklat Blitar ini dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah sudah sesuai dengan ajaran-ajaran Islam. Dengan melaksanakan pemberian reward kepada karyawan yang berperilaku baik.⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah samasama meneliti tentang sumber daya manusia dan juga penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini adalah obyek penelitian ini adalah di Pabrik Rokok sedangkan penelitian terdahulu mengambil obyek di Kampung Coklat.

Oktina, dalam penelitiannya yang berjudul “Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan”. Studi kasus penelitian ini pada PT Toha Putra Semarang dimana menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim terutama dalam kehidupan ekonomi khususnya pada aspek manajemen sumberdaya manusia. Praktek manajemen sumberdaya manusia yang akan diteliti meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Hasilnya menunjukkan dalam praktek manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan telah mendekati praktik manajemen Islami dan para karyawan pun tidak merasa keberatan dengan

⁵ Husna, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Coklat Blitar. *Jurnal Institut Agama Islam Negeri Tulungagung*.

penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja mereka.⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu samasama meneliti tentang sumber daya manusia dan juga penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini adalah obyek penelitian ini adalah di Pabrik Rokok sedangkan penelitian terdahulu mengambil obyek di PT Toha Putra Semarang.

Pada kesempatan kali ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian disebuah pabrik rokok yang terletak di Desa Ngebong Kecamatan Pakel Kabupaten Tulungagung. Usaha ini awalnya merupakan usaha turun temurun milik orang tua Ibu Yuyun Irawati. Yang mulai berdiri pada tahun 2005 dengan diawali karena ketertarikan dan hobi pemilik terhadap tembakau. Pabrik ini memproduksi rokok dengan cara yang 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. Untuk jumlah karyawan dari tahun ketahun mengalami perubahan. Seperti pada tahun 2020 terdapat 35 karyawan, jumlah ini sedikit karena terdampak covid-19 yang mengakibatkan pengurangan karyawan dikarenakan kurangnya permintaan pasar, pada tahun 2021 terdapat 45-50 karyawan yang bekerja, ditahun 2022-2023 pabrik sudah melakukan produksi dan pemasaran secara normal dengan memiliki jumlah karyawan saat ini pada tahun 2023 yaitu berjumlah sekitar 70 orang dengan hampir semua anggota

⁶ Oktina. (2019). *Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan. Skripsi Universitas Islam Walisongo Semarang.*

karyawannya adalah ibu-ibu rumah tangga, mulai dari karyawan bagian menggiling sebanyak 5 orang, melinting ada sebanyak 50 orang, serta bagian packing ada 15 orang.

Pertambahan jumlah karyawan di Pabrik Rokok Rowo Bening dikarenakan semakin banyaknya jumlah permintaan yang ada di pasar. Kegiatan bekerja di pabrik tergolong mudah yang menjadikan para karyawan dan masyarakat, sistem pemberian gaji atau kompensasi juga menguntungkan dan memberi manfaat baik pada banyak yang masuk melamar untuk bekerja di Pabrik Rokok. Jumlah karyawan yang bertambah setiap tahunnya mencerminkan sistem kerja yang ada di Pabrik Rokok Rowo Bening baik, produksi yang dilakukan semakin tahun semakin meningkat, dan penjualan dipasar semakin.

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.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan menggunakan judul “**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PABRIK ROKOK ROWO BENING PADA PABRIK ROKOK ROWO BENING DESA NGEBONG KECAMATAN PAKEL**”.

B. Fokus Penelitian

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

1. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi seleksi di Pabrik Rokok Rowo Bening?
2. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi pelatihan & pengembangan di Pabrik Rokok Rowo Bening?
3. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi kompensasi di Pabrik Rokok Rowo Bening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus Penelitian diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi seleksi di Pabrik Rokok Rowo Bening.

2. Untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari segi pelatihan dan pengembangan di Pabrik Rokok Rowo Bening.
3. Untuk mendeskripsikan 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 Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan mampu menambah pengalaman penulis, 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 penulis 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. Manajemen

Secara umum, pengertian dari manajemen sendiri merupakan suatu seni didalam ilmu pengorganisasian yaitu menyusun perencanaan, Mmembangun sebuah organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan serta pengendalian atau pengawasan.

Menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor

produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien.⁷

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.

2. 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.

Menurut Hamali menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.⁸

⁷ Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Jurnal Of Islamic Education Management, II*, 167-175.

⁸ Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. . YogyakartaCenter For Academic Publishing Service.

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 informasi untuk mencapai tujuan perusahaan⁹. 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.

3. 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 sebelumnya¹⁰.

Hani Handoko mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan. Serta Boone dan Kruzit mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki

⁹ 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 15 September 2022.

¹⁰ Kartawan, dkk., Manajemen Sumber Daya Insani..., hal. 19.

kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.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 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.

4. Implementasi

Menurut Usmana, mengemukakan pendapatnya tentang Implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut “implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu

¹¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman, Yogyakarta: CV Budi Utama.

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.

sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan”.¹³

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 peradilan 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.¹⁴ Kegiatan dari implementasi tersebut antara lain :

¹³ Rosyad, A. M. (2019), Implementasi Pendidikan Karakter melalui Kegiatan Pembelajaran Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan (V), 174-190

¹⁴ 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).

a. Seleksi

Seleksi merupakan tahap kedua setelah proses rekrutmen dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam mencari karyawan. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baiktidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong.

Malayu Hasibuan, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.¹⁵ Seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan diperlukan pada perusahaan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan mempunyai keahlian di bidang tersebut supaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien.

Menurut Widodo pelatihan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang

¹⁵ Garaika, & Margahana, H. (2019, Desember). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, XVII*, 133-141.

dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.¹⁶

Menurut Pramesrianto, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁷

c. Kompensasi

Menurut Mangkuprawiro, kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi dibedakan menjadi kompensasi financial dan non financial.¹⁸

G. Sistematika Penulisan Skripsi

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

¹⁶ Syitah, S. U., & Nasir. (2019, Agustus). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4, 446-458.

¹⁷ Pramesrianto, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 27–36. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>

¹⁸ Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Ekonomi (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Semarang). *Jurnal Ilmiah-Serat Acitya*, 1, hal. 76-77.

skripsi ini terbagi menjadi bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir, berikut sistematikanya :

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 di lapangan atau bisa disebut dengan bahan referensi. Dengan kata lain, didalam penelitian kualitatif seorang peneliti yang berawal dari data yang didapatkan di lapangan 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 penelitian, ataupun kepada peneliti selanjutnya dengan bidang

sejenis yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan.