

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi organisasi mana pun, terlepas dari ukurannya. Orang adalah komponen strategis dalam semua operasi kelembagaan dan organisasi karena mereka adalah orang yang merancang dan mengimplementasikan banyak visi, misi, dan tujuan organisasi untuk kepentingan orang.² Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengatur seluruh aspek hidup sebuah perusahaan. Akibatnya, untuk menggapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus diterapkan. Administrasi yang baik dan tepat selalu diperlukan untuk organisasi. Ini terutama berlaku untuk sumber daya manusia eksekutif. Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) harus dipantau dengan cermat untuk meyakinkan bahwa kebutuhan SDM sesuai dengan tujuan dan kemajuan bisnis organisasi. Perusahaan dapat berkembang dan tumbuh secara produktif jika ada keseimbangan ini. Bisnis harus memiliki tata kelola sumber daya manusia yang profesional, dimulai dari saat merekrut, memilih, mengklasifikasikan, menempatkan sesuai dengan kemampuan, dan memberikan pelatihan dan pengembangan karir.³ Meskipun negara memiliki banyak sumber daya alam, kemajuan tidak dapat dicapai kecuali sumber daya manusia yang baik diimbangi dan didukung. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, dan sangat penting untuk

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

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

Meyakinkan pencapaian visi dan misi yang sukses dengan pengaturan dan penentuan tujuan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang berkualitas dan berpengalaman dalam bidangnya, perusahaan tidak akan dapat menggapai tujuan akhir. Walaupun memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tanpa manajemen yang efektif, kontribusi organisasi tidak akan menggapai potensinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin atau pendekatan yang mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja individu, secara efisien dan efektif. Hal ini dilakukan untuk menggapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁴ Proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini menangani berbagai masalah terkait tenaga kerja, seperti manajer, karyawan, atau pegawai. Tujuan dari proses ini adalah untuk meyakinkan bahwa tindakan yang dilakukan mampu menggapai tujuan dan target perusahaan.⁵

Soedarmanto dengan bijak menyatakan bahwa: "Perkumpulan yang berbuah dan kuat adalah perkumpulan dengan orang-orang yang memiliki eksekusi yang hebat." Banyak organisasi kuat dan menguntungkan karena mereka didukung oleh karyawan berkualitas tinggi. Sebaliknya, eksekusi aset manusia telah menyebabkan banyak organisasi megebom. Oleh karena itu, ada korelasi antara kinerja organisasi atau keberhasilan dan sumber daya manusia atau kinerja individu"⁶

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset manusia yang dilakukan eksekutif melalui evaluasi pelaksanaan jabatan, pembayaran langsung, pengaturan panggilan, pendaftaran dan pilihan tenaga kerja, perencanaan dan peningkatan, dan pengaturan ujian kerja. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah meningkatkan kontribusi sumber daya

⁴ Veithzal Rivai Zainul, dkk., *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 1

⁵ Sri Larasari, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 16

⁶ *Ibid.*, hal. 6-7

manusia—yaitu, kontribusi karyawan kepada perusahaan—yang dicapai melalui peningkatan produktivitas organisasi. Sangat jelas bahwa mereka yang bertanggung jawab atas manajemen organisasi bertanggung jawab atas bagaimana organisasi berjalan untuk memenuhi tujuannya dan misi. Akibatnya, memenuhi tujuan dan misi organisasi sangat bergantung pada manajemen SDM yang efektif.⁷

UD. Bintang Antik Sejahtera adalah salah satu pabrik marmer di Desa Campurdarat, Kecamatan Campurdarat, yang mungkin terus berkembang. Industri ini telah ada sejak 1999. Kebutuhan akan kerajinan batu alam seperti marmer dan onyx telah meningkat, dan UD. Bintang Antik Sejahtera menyediakan kerajinan batu alam ini untuk semua wilayah di negara ini. Baik itu kerajinan, lantai, dinding, wastafel, makam, meja hias, prasasti, patung, relief, trophy, piala, vendel, dan plakat yang terbuat dari marmer.⁸

Penulis memilih UD. Bintang Antik Sejahtera sebagai subjek penelitian mereka dan ingin mengetahui bagaimana menerapkan Manajemen Sumber Daya (MSDM) pada karyawan. Fokus penelitian penulis meliputi perencanaan sumber daya manusia, sistem seleksi karyawan, program pelatihan dan pengembangan, dan bagaimana UD. Bintang Antik Sejahtera menilai kinerja karyawan.

Untuk tujuan apa peneliti meneliti UD. Bintang Antik Sejahtera? Karena pentingnya pemasaran daring di era perkembangan teknologi yang pesat saat ini, terutama karena banyak orang saat ini memiliki smartphone dan aktif mengakses media sosial melalui jaringan internet. UD BAS memanfaatkan tren ini dengan memiliki akses informasi yang mudah diakses. di

⁷ Sri Minarti, Manajemen Sekolah, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 124

⁸ <https://bintangantiksejahtera.indonetwork.co.id/katalog> Diakses pada tanggal 1 Oktober 2023 pukul 17.34 WIB

Kabupaten Tulungagung sendiri UD BAS menjadi Duta Pemasaran Produk Unggulan untuk produk Kerajinan Marmer setelah membangun platform digital sekaligus pelopor Gerakan Kampung UMKM Digital di Kabupaten Tulungagung. Dengan pencapaian ini, UD BAS diperkuat, dan UMKM lain di industri marmer dapat memasuki pasar online baik di tingkat nasional maupun internasional.⁹ Selain itu, UD BAS memberikan persepsi positif untuk pelanggan karena responsnya yang sangat cepat dan tepat. UD. Bintang Antik Sejahtera menunjukkan bahwa bisnis ini adalah lokasi yang cocok untuk dijadikan rekomendasi dengan tingkat pelayanan yang baik di antara pesaingnya. Kesan positif ini juga menunjukkan bahwa bisnis dapat meningkatkan kualitas perusahaan dengan menjalankan prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menyelidiki secara rinci implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan marmer. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kinerja Karyawan (Studi Kasus: UD. Bintang Antik Sejahtera Desa Blumbang Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yang terkait untuk menjawab permasalahan yang ada adalah:

⁹ <https://jatim.antaranews.com/berita/737826/dpmpstsp-tulungagung-dorong-pelaku-umkm-laporkan-perkembangan-usahanya>. (diakses pada 7 oktober 2023 16.22 Wib.)

1. Bagaimana Perencanaan Sumber daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung?
2. Bagaimana seleksi karyawan dalam meningkatkan peningkatan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan meningkatkan peningkatan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung?
4. Bagaimana penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan fokus penelitian yang diambil oleh peneliti maka Adapun tujuan penelitian yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung.
2. Untuk menganalisis cara penyeleksian karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung.
3. Untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung.
4. Untuk menganalisis penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. Bintang Antik Sejahtera Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para akademisi khususnya mahasiswa yang sedang mendalami Manajemen Bisnis Syariah tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di UD. Bintang Antik Sejahtera.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi yang dapat digunakan oleh Perusahaan untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia di UD. Bintang Antik Sejahtera.

b. Bagi Akademik

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang berarti dengan meningkatkan pemahaman dan wawasan, terutama bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber rujukan bagi peneliti yang tertarik meneliti dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di UD. Bintang Antik Sejahtera.

E. Ruang lingkup penelitian dan Batasan Masalah

1. Ruang lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis memberikan batasan penelitian. Hal ini sangat bermanfaat agar tidak menyimpang dari inti masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, memberikan batas masalah yang jelas dapat memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel apa saja yang relevan dalam ruang lingkup penelitian. Selanjutnya penelitian ini mempelajari cara UD. Bintang

Antik Sejahtera dalam menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Batasan Masalah

Menurut judul penelitian, penulis harus memberi batasan mengenai topik yang dibahas agar lebih mudah dipahami sambil mempertahankan kemungkinan kesulitan untuk memahaminya. Selanjutnya, karena batas waktu dan tantangan yang tidak berubah, penulis memberi batasan ruang lingkup mereka untuk penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup pelatihan dan pengembangan, seleksi, penilaian kinerja karyawan, dan proses perencanaan.

F. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Penelitian atas judul "Penerapan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: UD. Bintang Antik Sejahtera Dusun Blumbang Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung" memiliki dasar konseptual sebagai berikut:

a. Manajemen sumber daya manusia

Dalam konteks pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam menggapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan berbagai peran dan aktivitas untuk meyakinkan penggunaan sumber daya manusia

secara efisien dan adil, menguntungkan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.¹⁰

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.¹¹ Berdasarkan argumen ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan adalah ukuran seberapa baik mereka menggunakan pengetahuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

c. UD atau Unit Dagang

Unit Dagang (UD) adalah singkatan dari "Usaha Dagang", dan mengacu pada entitas bisnis yang terlibat dalam perdagangan barang atau jasa. UD biasanya merupakan bisnis yang lebih kecil, mungkin dimiliki secara independen atau keluarga, dan dapat beroperasi dalam berbagai bidang seperti penjualan eceran, grosir, atau jasa.¹²

¹⁰ m Amir, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Minasatene ...* (Repository.Stienobel-Indonesia.Ac.Id, 2020).

¹¹ S ADELIA, *Strategi Pengembangan Agribisnis Tanaman Obat Keluarga (TOGA) Pada CV. ARY Gasebo, Tanjung Bunga, Kota Makassar* (Repository.Unhas.Ac.Id, 2021).

¹² M. Sadam ABD Azis Nur and Indah Uli Wardati, "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penjualan T-Shirt Pada Unit Dagang (UD) Gojegg Pacitan," *Speed - Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi* 7, no. 1 (2013): hal 9–15.

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasional dari penelitian yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kinerja Karyawan (Studi Kasus: UD. Bintang Antik Sejahtera Desa Blumbang Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung)” bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan data tentang metode seleksi karyawan, perencanaan sumber daya manusia (SDM), penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja, dan pelatihan serta pengembangan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disajikan dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, tabel, gambar, lampiran, dan halaman abstrak adalah bagian awal dari penelitian ini.

2. Bagian Utama (Inti)

Bagian ini penelitian kualitatif terdiri dari lima bab dan masing- masing bab terdiri dari sub-sub bab, yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini tersusun dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memiliki ketentuan berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini Terdiri dari Paparan Data dan Temuan Penelitian yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan secara langsung.

BAB V : PEMBAHASAN

Terdiri dari hasil penelitian dan di analisis menjadi sebuah kalimat yang runtun serta menjelaskan teori yang diungkapkan dari hasil penemuan penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Kesimpulan dan saran ada di bagian ini. Dalam pendekatan penelitian kualitatif, temuan utama atau kesimpulan harus menggambarkan signifikansi dari hasil berdasarkan rumusan masalah. Selain itu, rekomendasi dan saran disusun berdasarkan hasil penelitian dan pertimbangan peneliti, ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan skripsi ini.

3. Bagian Penutup

Bagian ini terdiri dari daftar riwayat hidup, surat pernyataan keaslian karya, daftar pustaka, dan lampiran yang berperan penting dalam menulis laporan penelitian.