

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.¹ Dari definisi tersebut, dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, diantaranya orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang saling mendukung.

Dalam kerangka perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.²

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Organisasi apapun, senantiasa membutuhkan manajemen. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila dikelola dengan baik pula. Dalam praktiknya, manajemen berperan langsung untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen ada untuk mengatur sesuatu yang dilakukan ataupun yang akan

¹Kusdi, *Teori Organisasi dan Administrasi*, (Jakarta: Salemba H. Mumanika. 2009), hlm. 5

²Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004,), hlm. 2

dilakukan dengan baik, tepat, rapi, dan terarah. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Dessler, manajemen memiliki 5 fungsi antara lain:³

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan penyampaiannya. Merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya lainnya (*other resources*) untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Organisasi dalam arti statis adalah suatu bagan atau struktur yang berwujud dan bergerak demi tercapainya tujuan bersama, dalam istilah lain disebut sebagai struktur atau tata raga organisasi, jadi pengorganisasian adalah manifestasi/perwujudan organisasi yang menunjukkan hubungan antara fungsi otoritas dan tanggung jawab yang saling berinteraksi dari orang yang memberi tugas dan tanggung jawab atas setiap aktifitas.

c. Penyusunan Staf

Tujuan dari perlunya penerapan fungsi penyusunan staf adalah agar terbina disiplin kerja dilingkungan organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap mental yang menyatu dalam kehidupan yang mengandung pemahaman terhadap norma, nilai, dan peraturan dalam melaksanakan hak dan kewajiban kehidupan.

³J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2004), hlm.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahannya agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

e. Pengendalian

Pengendalian dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan apabila belum dilaksanakan diagnosis faktor penyebabnya, untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai 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 perusahaan atau lembaga.⁴

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

⁴Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 04

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.⁵

Penggunaan MSDM menurut Guest, dapat dipahami 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 organisasi memberi motivasi guna memaksimalkan kerja dan proses pemekerjaan. Sistem penghargaan (*reward system*) misalnya dapat berupa paket *renunerasi* yang terdiri dari penggajian, pemberian bonus dan insentif serta dalam bentuk lainnya.⁶

Di dalam organisasi, peran dan fungsi SDM harus diselaraskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karna itu dalam membuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimana sistem kerja disusun sedemikian rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak SDM dengan sumber daya lainnya. Sementara itu, dengan merujuk pada pendapat para ahli-ahli lainnya, Guest menyatakan kegiatan MSDM terdiri dari empat proses generik yaitu:⁷

- a. *Selection*
- b. *Appraisal*
- c. *Rewards*
- d. *Development*

⁵*Ibid.*, hlm. 5

⁶Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher), hlm. 10

⁷*Ibid.*, hlm. 11

Kegiatan seleksi tidak lain berkaitan dengan menyediakan staf dan pekerja yang akan mengisi berbagai formasi pekerjaan dan jabatan dalam organisasi. Sebagai suatu kegiatan generik, seleksi akan diikuti dengan kegiatan lainnya misalnya berupa penempatan pada pekerjaan (*job placement*) yang segera disertai dengan generik lainnya yaitu penilaian kinerja (*performance appraisal*). Organisasi harus memiliki standar yang dapat dipakai sebagai ukuran dalam menentukan dan menilai apakah seorang pekerja memiliki kualitas baik atau sebaliknya.

Sedangkan kegiatan generik MSDM terakhir adalah pengembangan SDM (*human resource development*). Pengembangan SDM ini bisa berupa pendidikan pelatihan serta program-program pengembangan SDM lainnya. Umumnya pengembangan SDM diarahkan pada pencapaian penguasaan keahlian (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*).

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. Konsep agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. 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 hal konsep manajemen, penulis akan meneliti seberapa besar pengaruh penerapan

konsep manajemen pada organisasi atau perusahaan. Konsep manajemen ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam proses ketenagakerjaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur.

Segala sesuatu agar dilakukan Islam juga menghendaki manusia berada pada tatanan 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 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya :

“Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”⁸

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.⁹

Sudah seharusnya manajemen syariah didasarkan pada devinisi Islam. Adiwarman A Karim menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup empat hal, yaitu:¹⁰

- a. Manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami, diantaranya tauhid, adil, siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh. Nilai-nilai ini merupakan sifat yang harus diterapkan umat Islam.
- b. Kompensasi harus ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Sistem dan struktur organisasi (*Ukhuwah Islamiyah*), dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan.

⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahlmnya* (Bandung: CV Jumanatul , 2005), hlm. 598

⁹Buchlmari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 308.

¹⁰Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Prees, 2004), hlm. 30

- e. Kedekatan pimpinan dan bawahan dalam ukhuwah Islamiyah, tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan itu tidak mengandung dosa.

Empat hal tersebut juga berlaku pada manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang merupakan bagian dari bidang manajemen. Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup:¹¹

- a. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan di Dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu setiap Muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur'an evaluasi penilaian kinerja terdapat dua metode, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (sifat kepribadian, karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.
- c. Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, melainkan mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia.

Dalam manajemen Islami adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai *tauhid*, maka diharapkan perilakunya akan

¹¹Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM-Human, Capital Syari'ah*, (Jakarta:Islamiyah Indonesia, 2014), hlm. 240.

terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari Yang Mahatinggi, yaitu Allah SWT.¹²

Oleh karena itu, pengertian ilmu ekonomi dari perspektif Islam tidak berorientasi pada cara, karena caranya sudah jelas menggunakan prinsip Islam, 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.¹³ Hampir senada dengan itu, 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.¹⁴ Sementara M. Nejatullah Shiddiqi mengatakannya ekonomi Islam adalah “para pemikir muslim” yang merespon tantangan-tantangan ekonomi pada masanya, yang dalam usahanya itu mereka dibantu oleh Al-Qur’an, Sunah, dan juga penalaran dan pengalaman.¹⁵

Menurut Junaidah Hasyim, Perkembangan Ekonomi Islam di Negara Malaysia telah mengalami perkembangan yang lebih maju, karena di Malaysia penerapan pada organisasi atau perusahaan semuanya berbasis Islam. Dimana Agama Islam digunakan sebagai dasar negara, sehingga pelaku bisnis selalu menerapkan sistem manajemen berbasis Islam dengan sangat kuat. Tetapi, berbeda dengan Malaysia, Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara, tetapi sebagai negara dengan mayoritas Muslim terbesar perlu adanya

¹²Didin Mafidhlmuddin dan *Mendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 5

¹³M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasa, 1997), hlm. 19

¹⁴M. Umar Chapra, *Whlmat is Islamic Economics*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 33

¹⁵M. Nejatullah Sidqi, *Mistory of Islamic Economic Thlmoughlmt*, (London: Mansell, 1992) hlm. 92

penelitian yang menguji seberapa besar ajaran-ajaran agama yang mempengaruhi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia.¹⁶

Dari pengertian yang sudah dipaparkan di atas bisa disimpulkan bahwa ilmu ekonomi Islam adalah sebuah ilmu pengetahuan sosial yang dirancang secara sistematis oleh para ahli ekonomi muslim yang berusaha memahami problem ekonomi dan perilaku masyarakat yang didasarkan pada realitas yang terjadi dengan diilhami oleh nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al-Quran, Hadist/Sunah dan hasil ijtihad para ulama.

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 menerima risalah-risalah keislaman, termasuk risalah tentang ekonomi, ditengah-tengah sebagai krisis yang melanda masyarakat dan bangsa kita, kegiatan Ekonomi Islam memperlihatkan tanda-tanda yang cukup menggembirakan walaupun masih dijumpai ketidaksempurnaan untuk menerapkannya. Tanda-tanda yang menggembirakan tersebut antara lain dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi atau perusahaan yang menggunakan penerapan manajemen yang Islami di Indonesia yaitu “ Mayangkara Group” di Kota Blitar yang menjadi *pioneer* perusahaan di Jawa Timur khususnya pada wilayah selatan. Selain itu Perusahaan ini sudah memiliki unit usaha yang luas di wilayah selatan Jawa Timur. Semuanya dapat

¹⁶Junaidahlm Masyim, *Islamic Revival in Mumane Management Practices Among Selected Islamic*, (Organization in Malaysia, 2009), hal. 251

tercapai karena adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memadai, serta penerapan manajemen yang baik dan terstruktur.¹⁷

Strategi perusahaan untuk menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Islami yang diterapkan secara umum mengikuti alur MSDM pada umumnya namun dalam pelaksanaannya ada sertifikasi yang merupakan ciri khas dari pada 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 pengembangan potensi diri melalui pelatihan Manajemen Emosional Sepiritual Mayangkara atau dikenal juga dengan (MESM).

Dalam pelatihan tersebut mengajarkan bagaimana menerapkan kesadaran emosi secara batiniah dan mengelola emosi dengan baik serta untuk meningkatkan kecerdasan sepiritual dalam artian meningkatkan pemahaman karyawan terhadap ajaran agama khususnya agama Islam. Terlihat dari praktek nyata tentang pelatihan ini yaitu para pekerja muslim diwajibkan untuk menunaikan ibadah solat berjamaah tepat waktu, dan dalam praktek peningkatan kinerja pada karyawan perusahaan Mayangkara Group Blitar memberikan *reward* (hadiah) berupa umroh dan haji bagi para pekerja yang tertib melakukan ibadah seperti *qiamul laily* dan solat berjamaah selama dua tahun dan itu dilakukan secara tertip

¹⁷Wawancara dengan Bapak Rizal Khalid, (Wakil direktur Mayangkara Group Blitar), tanggal 24 Maret 2017

dan faktor tersebut menjadi pendorong bagi para pekerja untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.¹⁸

Dari latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami memberikan pengaruh terhadap prose-proses manajemen sumber daya manusia yang fokus pada tenaga kerja meliputi aspek : rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan meningkatkan upaya kinerja karyawan dengan judul penelitian:

“Strategi Perusahaan dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Islami untuk Meningkatkan Upaya Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mayangkara Group di Kota Blitar)”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka rumusan masalah penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, taining, pengembangan, dan kopensasi di perusahaan Mayangkara Group ?
2. Bagaimana upaya perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di Mayangkara Group ?

¹⁸Wawancara dengan Bapak Rizal Khalid, (Wakil direktur Mayangkara Group Blitar), tanggal 24 Maret 2017

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka tujuan diadakan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan kompensasi di perusahaan Mayangkara Group Blitar.
2. Untuk mendeskripsikan praktek perusahaan dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan di perusahaan Mayangkara Group Blitar.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan dengan harapan pembahasan ini menjadi fokus pada titik permasalahan tertentu dan tidak melebar, melenceng, serta tidak kehilangan variabel lainnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan meningkatkan upaya kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut penelitian membatasi masalah dalam penelitian ini pada strategi perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang Islami dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan di Mayangkara Group Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi keilmuan dan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kajian dalam

penerapan rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan meningkatkan upaya inerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan tentang peerapan penerapan rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan meningkatkan upaya inerja karyawan.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, berguna untuk pertimbangan atau refrensi dalam karya-karya Ilmiah bagi seluruh civitas akademika, di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Tulungagung dan pihak lainnya.
- c. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuann dan praktek perilaku keorganisasian maupun managemen sumber daya manusia yang islami.
- d. Bagi masyarakat secara umum hasil penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi dalam penerapan rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan meningkatkan upaya inerja karyawan.
- e. Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian tentang penerapan rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan meningkatkan upaya inerja karyawan.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk kejelasan agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konseptual sebagai berikut:

- a. Strategi pengertian dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah berhubungan sedangkan perusahaan adalah kegiatan.¹⁹ Untuk mencapai efektifitas yang maksimum, strategi harus memiliki arti dan tepat pada waktunya bagi perusahaan. Pada umumnya tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada herarki bahwa harus dinyatakan dalam kesatuan yang dapat di ukur.²⁰
- b. Manajemen adalah proses pemakaian sumber daya dalam kamus besar Bahasa Indonesia.²¹ Managemen adalah proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerja sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.²² Yang dimaksud dengan manajemen dalam penelitian ini adalah koordinasi yang dilakukan oleh manajer PT. Mayangkara Group terhadap kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.
- c. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut kamus besar Bahas Indonesia merupakan Faktor Produksi.²³ Sedangkan menurut teori adalah manusia

¹⁹Dinas Pendidikan *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm.1377

²⁰Siswanto. *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Bumi aksara, 2005) hlm.13

²¹*Ibid.*, hlm 909

²² Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, *Manajemen*, (Jakarta: Intan Sejati ,2004), hlm. 8

²³*Ibid.*, hlm.1387

yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).²⁴ Yang dimaksud dengan SDM dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Mayangkara Group baik pimpinan maupun staff.

- d. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁵ Yang dimaksud MSDM dalam penelitian ini adalah mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja pada Mayangkara Group Kota Blitar menyangkut kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan Mayangkara Group Kota Blitar.
- e. Kata yang dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti Menyatakan²⁶ sedangkan Sedangkan islam sebagai agama adalah risalah yang disampaikan oleh Allah kepada Rasul-nya sebagai petunjuk bagi manusia.²⁷ Dengan demikian 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

²⁴Soekidjo Notoatimodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 4

²⁵H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 10.

²⁶*Ibid.*, hlm.1372

²⁷Marun Nasution, *Islam Ditinjau dari Beberapa Aspeknya*, (Jakarta: UI Press, 1979), hlm. 9.

maupun hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat yang Islami.

2. Definisi Oprasional

Strategi perusahaan merupakan kewajiban yang harus dimiliki oleh suatu organisasi. Untuk mencapai efektifitas yang maksimum dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Begitu pula dengan manajemen merupakan pengordinasian kegiatan-kegiatan pekerja sehingga pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien dengan melalui orang lain. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja dilingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sedangkan Islami adalah sebuah konsep dan keyakinan yang dijunjung oleh manusia mengenai masalah pokok yang berhubungan dengan Islam untuk dijadikan pedoman untuk bertingkah laku.

Berdasarkan uraian diatas dasar pendapat yang dianggap penting untuk menetapkan penelitian ini adalah koordinasi Mayangkara Group Blitar dalam menggunakan manajemen yang Islami.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menggunakan pedoman skripsi IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Tulungagung. Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis membuat sistematika penulisan sesuai dengan buku pedoman skripsi. Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

- BAB I : Pendahuluan, terdiri dari latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan kegunaan diadakannya penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional, sistematika skripsi.
- BAB II : Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian.
- BAB III : Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variable dan skala pengukuran, teknik pengukuran dan instrument penelitian, serta teknik analisis data
- BAB IV : Pembahasan hasil penelitian. Terdiri dari gambaran umum objek riset, profil responden, analisis data dan uji hipotesis.
- BAB V : Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup penelitian