

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini pembahasan mengenai lingkup pekerjaan merupakan hal yang penting untuk di cermati. Dalam dunia pekerjaan akan memiliki tingkat persaingan yang ketat, yang akan membuat seseorang akan termotivasi untuk bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan orang lain. Perkembangan dan penyebaran teknologi akan menimbulkan perubahan yang dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia pekerjaan. Perubahan yang dinamis akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk bisa berdaya saing dan berkompetisi, khususnya untuk organisasi bisnis. Kemampuan ini akan ditentukan oleh peran dan mutu tenaga kerja atau sumber daya manusia.¹

Jumlah penduduk di Indonesia yang semakin besar telah membawa angka tenaga kerja semakin besar. Pemerintah harus mempunyai kebijakan dengan menambah lapangan pekerjaan agar bisa menyerap tenaga kerja dengan baik, apabila tidak dilakukan dengan baik maka akan menyebabkan pengangguran.²

Dalam kehidupan, manusia mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda dan untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk berusaha

¹Setiawan, Hendri. 2016. "*Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Prespektif Islam Pada PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo.

²Hilda, Aqlimatul. 2017. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Di Kabupaten Klaten*". Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

dan bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya, baik itu bekerja untuk orang lain ataupun mengusahakan pekerjaannya sendiri.³

Suatu pekerjaan pastinya ada sebuah sistem organisasi yang akan menaungi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan⁴. Keberlangsungan sebuah organisasi pastinya tidak akan terlepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang sudah direncanakan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dikelola oleh manajemen yang baik, hal ini disebabkan karena manajemen dan organisasi adalah satu kesatuan yang saling melengkapi.

Manajemen ada karena untuk mengatur kegiatan yang direncanakan ataupun yang dilakukan dengan baik, tepat, rapi, dan terarah.⁵ Manajemen mengacu kepada proses pengkoordinasian agar kegiatan bisa berjalan dengan efisien dan efektif. Secara umum dalam manajemen memiliki prinsip dasar yang terbagi menjadi empat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan atau dalam istilah lain adalah *Planning, Organizing, Actuating*, dan *Controlling*.⁶

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) disebut juga dengan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan

³ Umam Khoirul. 2009. “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*”. Skripsi: Yogyakarta. Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

⁴ Jabani Muzayyanah dan Tadjuddin, “*Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)*”. PALITA: Journal Of Social-Religion Research, Vol. 3 No. 1, Hal. 13-34, April 2018.

⁵ *Ibid.*

⁶ Wahyuni, Eka Sri. “*Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)*”. Jurnal Baabu Al-Ilmi Ekonomi Dan Perbankan Syariah, Vol. 2 No.1 April 2017.

perencanaan sumber daya manusia (SDM), implementasi, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan, dan serta melakukan inisiatif untuk kemajuan organisasi. Dalam prespektif Islam, konsep pemikiran manajemen bersumber dari al-Quran dan al-Sunnah, selain itu juga berdasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan yang semakin hari semakin berkembang di masyarakat. Dalam pandangan manajemen syariah hal yang harus dipelajari adalah tentang perilaku, karena perilaku akan mencerminkan nilai-nilai keimanan dan katauhidan, seseorang yang berperilaku sesuai dengan nilai-nilai keimanan maka akan terkendali dan terarah karena menyadari bahwa segala tindakan akan diawasi oleh Yang Maha Segala, yaitu Allah SWT. Sebagaimana dijelaskan dalam al-Quran Surah az-Zalzalah: 99 : 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ . وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ .

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”⁷

Keberadaan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk bisa mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien.⁸ Kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik akan dapat menyebabkan perusahaan tersebut gagal dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahnya*, (Bandung, CV Penerbit J-ART, 2005), 600.

⁸ Iswanto Yun. *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM). Ekma421/MODUL 1. 1-4.*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu pembangunan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara mikro maupun makro. Sumber daya manusia (SDM) mikro mencakup tentang pegawai, karyawan, personel, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan, buruh dan lain-lain. Sedangkan secara makro mencakup tentang setiap warga negara yang sudah memasuki usia angkatan yang memiliki potensi untuk bisa produktif (dengan atau tanpa pendidikan) yang bisa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarga, yang bisa berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat.⁹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar untuk bisa mengelola seluruh sumber yang ada di muka bumi, karena pada hakikatnya Allah SWT menciptakan sesuatu untuk kemaslahatan umat manusia.¹⁰ Dalam Islam, manusia dijadikan khalifah dimuka bumi dan manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Oleh karena itu, manusia diberikan Allah SWT kelengkapan psikologis, yakni akal, hati, syahwat dan hawa nafsu, yang semua itu sangat memadai manusia untuk bisa menjadi makhluk yang sangat terhormat dan mulia.¹¹

Karyawan merupakan pelaku utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan dengan kata lain mempunyai andil besar dalam keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan hal ini pemeliharaan karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja, pemeliharaan pun

⁹ Badriyah Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:Pustaka Setia, 2015), 13-14.

¹⁰ Husna Nadya Amira dan Nur Aini Latifah. *Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar*. Jurnal Iqtishaduna, Volume 4 Nomor 1 Ed. Juni 2018, 33.

¹¹ Ilyas Rahmat, *Manusia Sebagai Khalifah Dalam Prespektif Islam*. 182.

merupakan pedoman manajemen dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal. Perusahaan akan menghendaki karyawan untuk bekerja dengan etos kerja yang tinggi, yang demikian karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan kemudian akan membantu perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang ditentukan. Perusahaan harus bisa mencari faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja sehingga akan bisa menciptakan produktivitas yang optimal bagi perusahaan.¹² Kinerja karyawan yang baik dengan dibarengi tingkat produktivitas yang semakin bertambah akan meningkatkan loyalitas yang sangat tinggi. Kesejahteraan karyawan yang baik merupakan hal yang diimpikan dan diinginkan oleh setiap perusahaan dan juga karyawan itu sendiri.¹³

UMKM atau usaha mikro kecil menengah adalah usaha yang bersifat padat karya yang tidak membutuhkan persyaratan-persyaratan tertentu, seperti tingkat pendidikan, keahlian pekerja, dan penggunaan modal usaha yang relatif sedikit dan juga menggunakan teknologi yang sederhana¹⁴. UD. Margo Rukun (MR) adalah satu satu diantara banyak UMKM yang ada di Kabupaten Jombang yang bergerak dibidang makanan. Produk yang dihasilkan antara lain adalah kerupuk rambak, kerupuk tahu, kerupuk tengiri dan rengginang.

¹² Akbar, Wahyu. 2012. *“Pengaruh Metode Pemeliharaan Karyawan Bagian Produksi Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan Secara Optimal Pada PT. AEC BROTHER KUALA ENOK”*. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif.

¹³ Zulkarnain, Deki. 2016. *“Pemeliharaan Sumberdaya Manusia Pada Perusahaan Jasa Angkut Taksi (Studi Kasus Pada Jember Taksi)”*. Skripsi. Jember: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Jember.

¹⁴ Tri, Dani Dani. 2013. *“Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Berbasis Ekonomi Kreatif Di Kota Semarang”*. Skripsi. Semarang: Fakultas, Universitas Diponegoro, Ekonomika dan Bisnis.

UD. Margo Rukun (MR) berdiri sejak tahun 2006, dengan produk pertama kali adalah krupuk rambak dan produksi awal sebanyak 2 kg. Pada awal berdiri yakni tahun 2006 masih belum mempunyai karyawan, selanjutnya pada tahun 2008-2009 akhirnya mempunyai karyawan yakni sebanyak 3 orang, dan kemudian dari tahun 2009-2018 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang signifikan, yakni sebanyak 120 karyawan yang sudah termasuk karyawan produksi, pengemasan, dan juga pengiriman. Dengan banyaknya karyawan, produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut akan bertambah, dan otomatis produknya akan didistribusikan ke berbagai daerah, seperti Mojokerto, Jombang, Kertosono, Nganjuk, Kediri, Probolinggo, Malang dan juga dikirim di berbagai tempat ziarah seperti makam-makam para wali.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pemeliharaan karyawan yang seperti apa yang di implementasikan atau diterapkan oleh UD. Margo Rukun (MR) sehingga bisa mempunyai karyawan yang banyak yang setiap tahun semakin bertambah, yang berjudul **“ANALISIS PEMELIHARAAN KARYAWAN PADA UMKM DALAM TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI KASUS DI UD. MARGO RUKUN (MR) DUSUN JERUKWANGI DESA WATUDAKON KECAMATAN KESAMBEN KABUPATEN JOMBANG”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan pemeliharaan karyawan pada UD. Margo Rukun (MR) ?
2. Bagaimana penerapan pemeliharaan karyawan ditinjau dalam prespektif teori manajemen sumber daya insani?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh UD. Margo Rukun (MR).
2. Untuk mengetahui bagaimana pemeliharaan karyawan apabila ditinjau dari prespektif manajemen sumber daya insani.

2. Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah tingkat pemahaman dan juga pengetahuan tentang bagaimana pemeliharaan karyawan yang baik dan bagaimana pula Islam dalam memandang pemeliharaan karyawan.

2. Untuk pembaca

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan untuk semua pembaca bisa menambah wawasan ilmu pengetahuannya tentang pemeliharaan karyawan, baik itu secara konvensional maupun secara Islami.

3. Bagi Universitas

Untuk universitas diharapkan bisa memberikan kontribusi yaitu berupa referensi yang bersifat ilmiah dan juga terpercaya. Selain itu di harapkan

terjalin kerjasama untuk kedua pihak antara Universitas dan juga UMKM.

4. Bagi UMKM

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak manajemen UMKM bisa mengerti dan memahami bagaimana seharusnya pemeliharaan karyawan yang baik. Tidak hanya secara keuntungan saja yang ingin dicapai, tetapi juga bagaimana pemeliharaan karyawan yang sudah ditetapkan dalam ajaran Islam sehingga bisa menjadikan keuntungan di dunia dan akhirat.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian sangat dibutuhkan untuk penulis melakukan telaah-telaah terhadap penelitian terdahulu, sehingga akan menjadikan acuan dan pedoman dalam melakukan penelitian yaitu dalam bentuk skripsi, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Nahiyatul Chusna, mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo tahun 2017, dengan judul *“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)”*. Skripsi ini berisi tentang proses rekrutmen tenaga kerja dan juga pengelolaan tenaga kerja sehingga menurut penelitian ini akan menghasilkan karyawan yang berkompeten.
2. Skripsi yang ditulis oleh Febri Antika, mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2018 dengan judul *“Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi Pada Karyawan Bank Syariah*

Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung”.

Penelitian ini berisi tentang bagaimana pemberian fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka menjabarkan tentang teori-teori yang dapat digunakan dalam penelitian, dimana tujuannya yaitu sebagai dasar dari rujukan referensi terhadap pemecahan masalah dalam penelitian. Pembahasan dalam bab ini meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Insani dan Pemeliharaan Karyawan.

Bab 3 : Metode Penelitian

Metode penelitian berisi tentang metode yang digunakan penulis dalam penelitian, meliputi: lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data penelitian.

Bab 4 : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang penyajian data secara deskriptif dimana menjelaskan secara umum tentang objek penelitian. Sehingga didapatkan hasil jawaban dari rumusan masalah yang ada pada penelitian.

Bab 5 : Penutup

Bab ini merupakan suatu ringkasan yang berisi tentang saran dan kesimpulan dari penelitian.