

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlu diketahui bahwa pola dan proses dinamika pembangunan ekonomi di suatu Negara sangat ditentukan oleh banyak faktor, baik internal (domestik) maupun eksternal (global). Akan tetapi, untuk dapat memahami sepenuhnya mengenai sifat proses dan pola pembangunan ekonomi di suatu Negara serta kemajuan-kemajuan yang telah dicapainya dalam waktu tertentu atau untuk memahami mengapa pengalaman suatu Negara dalam membangun ekonominya selalu berbeda dengan negara lain, maka hal ini perlu juga mengetahui sejarah ekonomi dari Negara itu sendiri¹.

Dalam suatu perekonomian juga terdapat permasalahan yang signifikan terhadap perkembangan ekonomi termasuk globalisasi ekonomi. Terjadinya globalisasi pada ekonomi ialah adanya peningkatan integrasi sektor ekonomi dan terjadi saling ketergantungan ekonomi Nasional, Regional, dan Lokal di seluruh dunia melalui intensifikan pergerakan barang, jasa, teknologi, dan modal lintas batas. Bahkan ledakan ekonomi modern disebabkan oleh adanya integrasi negara maju dengan berkembang lewat investasi asing langsung, pengurangan perdagangan, dan imigrasi lintas perbatasan².

Dari globalisasi ekonomi terdapat beberapa pola yang saling mengaitkan antara perdagangan dan industri di bawah naungan berbagai perusahaan yang berbeda jenis eksistensinya. Pola yang ada saat ini tentang cara yang berkaitan dalam memuaskan kebutuhan

¹Tulus Tambunan, *Perekonomian Indonesia* (Jakarta: Graha Indonesia, 2003), 2.

²Aldila Septiana, *Ekonomi Internasional* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016), 63.

merupakan suatu akibat dari adanya proses perkembangan secara historis dalam jangka waktu yang cukup panjang³.

Sudah banyak definisi yang berkaitan dengan perusahaan yang telah dikemukakan oleh para ahli, yang pada dasarnya tidak berbeda. Perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan⁴.

Dengan adanya perusahaan, ekonomi juga bisa diatur, selain perusahaan, ada suatu organisasi yang dapat melakukan pengelolaan ekonomi. Organisasi merupakan suatu kesatuan social dari sekelompok individu, yang saling berinteraksi bersama, sehingga setiap anggota di organisasi memahami dan melakukan fungsi dan tugasnya masing-masing⁵. Dari penjerlasan tersebut maka, diketahui bahwa suatu organisasi yang memiliki beberapa unsur yaitu unsur yang terkoordinasi, yang terdiri atas dua orang atau lebih, dan tujuan bersama. Kemudian unsur tersebut merupakan suatu unsur yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dan tidak dapat dipisahkan.

Sebuah organisasi agar dapat berjalan dan dikendalikan dengan baik, maka diperlukan sebuah aktivitas untuk mengatur dan mengendalikan. Manajemen juga memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi dan perusahaan dalam mengatur dan mengendalikan semua kegiatan yang telah direncanakan agar selalu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

³Fahadil Amin Al Hasan, "Meningkatkan Kualitas SDI di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global" Edukasi Jurnal, Vol.03, 2016, 28.

⁴Aldila Septiana, Pengantar Bisnis dan Manajemen (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016), 6.

⁵Ernie Trisnawati Sule dkk, Manajemen Bisnis Syariah (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 64

Cara-cara baru dalam pengaturan kerja yang membuat suatu organisasi akan berhasil adalah sebuah inovasi suatu organisasi untuk mendorong dan memperkenalkan keunggulan secara kompetitif. Dan inovasi organisasi adalah suatu kebutuhan yang berfungsi untuk memperbaiki atau mengubah suatu produk dan jasa dan bergerak secara mandiri dan kreatif dalam menerapkan pengetahuan individu untuk tantangan organisasi⁶. Oleh karena itu, inovasi organisasi membutuhkan budaya inovasi yang mendukung ide-ide baru. Suatu organisasi yang memiliki sumber daya yang sangat melimpah pun, apabila sumber daya tersebut tidak dapat dikelola dengan secara baik dan maksimal, maka mustahil organisasi itu akan berhasil.

Langkah awal dari suatu pengaturan kerja dari suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu proses manajemen dengan suatu penetapan tujuan yang benar-benar ingin dicapai, sehingga rencana strategis untuk mencapai tujuan tersebut akan cepat dicapai. Maka penetapan strategi bisnis untuk mencapai tujuan akan sangat menentukan keberhasilan bisnis di organisasi. Penetapan tujuan ini juga memiliki manfaat utama yang berguna untuk memberi arah dan pedoman bagi semua karyawan/pegawai mengenai apa yang harus mereka lakukan di organisasi. Kemudian penentuan tujuan tadi akan membantu perusahaan untuk mengalokasikan atau menempatkan sumber daya yang telah dimiliki, dan membantu perusahaan untuk menentukan budaya dan etos kerja di perusahaan⁷.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari kaidah pendidikan manajemen umum. Manajemen umum sebagai proses aktivitas-aktivitas yang di dalamnya terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap penting, karena perannya dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, maka berbagai

⁶Sutarno, *Serba-serbi Manajemen Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 134.

⁷Widiyono dan Mukhaer Pakkanna, *Pengantar Bisnis*, ed-2 (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013), 23.

pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam sebuah bidang yang disebut manajemen sumber daya manusia. Indonesia merupakan suatu bangsa yang dikenal sebagai masyarakat penduduknya yang beragam, yang ditinjau dari segi agama, suku, adat, budaya, hingga ras⁸. Indonesia terdapat pula lima agama yang diakui resmi oleh Negara dan dianut oleh penduduk masyarakatnya, salah satunya adalah agama Islam. Agama Islam merupakan agama yang paling banyak dianut oleh warga Indonesia. Agama Islam adalah agama yang bukan suatu hasil dari kebudayaan. Agama Islam merupakan *rahmatan lilalamin*, agama yang berasal dan bersumber langsung dari Allah SWT⁹.

Islam adalah agama yang mencakup setiap aspek dari aktivitas-aktivitas manusia yang ada di Bumi. Islam bukan agama yang selalu berfokus pada kehidupan individu tetapi juga mencakup interaksi dan kegiatan manusia dalam kehidupan duniawi. Islam sungguh telah mengizinkan manusia bekerja mencari rezeki melalui bisnis, perdagangan, dan jual beli¹⁰. Maka dari itu dalam menjalankan kehidupan sehari-hari tetaplah sesuai dengan aturan yang ada dalam agama Islam. *Al-Qur'an* dan *Hadist* merupakan dua pegangan yang menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan di dunia, karena di dalam *al-Qur'an* dan *Hadist* memuat hal-hal apa saja yang diperintahkan dan apa saja yang dilarang oleh Allah SWT.¹¹ Agama Islam telah mengatur seluruh kehidupan manusia dari semua aspek, termasuk dalam aspek ekonomi, aspek ekonomi tersebut merupakan suatu aspek utama yang selalu diprioritaskan manusia karena kebutuhan sandang pangan tidak terlepas dari aspek tersebut, sehingga sudah selayaknya dalam menjalankan aktivitas ekonomi dan sosial selalu berpedoman pada aturan dalam Islam.

⁸Nadya Amira Husna, "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar" Jurnal *Iqtisaduna*, Vol.04 No.01, 2018, 34.

⁹Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Jogjakarta: Laksana, 2014), 13.

¹⁰Kamal Ali, *Berbisnis Dengan Cara Rasul* (Bandung: Penerbit Jembar, 2007), 14.

¹¹Kuntowijoyo, *Islam Sebagai Ilmu* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), 4.

Syariah Islam adalah undang-undang yang komprehensif dan universal, komprehensif yang berarti meliputi semua aspek dalam bidang kehidupan manusia secara universal, universal merupakan nilai dasar yang diciptakan untuk umat manusia dan syariah Islam adalah ciptaan Allah SWT, maka tidak akan terbatas oleh ruang dan waktu serta bersifat universal. Walaupun demikian, penerapannya bersifat universal, artinya siapapun dapat memanfaatkan prinsip syariah dalam menjalankan berbagai aspek kehidupannya¹². *Al-Qur'an* juga menegaskan kepada setiap individu untuk selalu terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap kehidupan, termasuk dalam hal konsep manajemen khususnya pada sumber daya manusia¹³.

Berhubungan dengan kedua pandangan antara manajemen dan Islam, maka terciptalah manajemen Islami, mengenai ilmu manajemen dalam perspektif Islam, setidaknya masih ada perbedaan pendapat terkait dengan keberadaan konsep tersebut, karena kelompok ahli lainnya tentu memiliki pandangan bahwa Islam memiliki konsep tentang manajemen yang baik sebagai ilmu. Manajemen dalam perspektif Islam atau manajemen Islam sangat penting untuk diketahui dan dipelajari oleh masyarakat luas sehingga perlu diterapkan kepada setiap perusahaan atau organisasi karena memiliki perbedaan yang sangat jauh dengan manajemen umum. Karena dalam manajemen Islam mengembangkan kualitas yang berdasarkan nilai-nilai Islam dan membawa dunia Islam menjadi semakin dekat pada kesatuan, pengertian dan kerjasama antar muslim dalam menghadapi tantangan di dunia modern¹⁴.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan. Tidak tertinggal pula ekonomi Islam yang semakin berkembang pada seluruh lini bisnis kontemporer yang harus dibarengi dengan manajemen sumber daya insani

¹²Veithzal Rivai, *Islamic Financial Management* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 422.

¹³Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, cet. ke-19 (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 61.

¹⁴Ernie Trisnawati Sule dkk, *Manajemen Bisnis Syariah...*, 189

yang amanah dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Sebagai pelaku ekonomi Islam, sumber daya insani haruslah memiliki tauhid yang mendalam, perilaku dan etika yang selaras dengan syariah, serta harus menjadi pribadi yang memiliki komitmen tinggi pada kejujuran, profesional, percaya diri, dan amanah. Sumber daya insani atau yang biasa disebut SDI merupakan salah satu unsur yang harus dikelola dan diatur¹⁵. SDI berpengaruh dan berperan secara sentral dalam sebuah perusahaan atau organisasi, tanpa manajemen sumber daya insani (MSDI) seluruh kegiatan operasional akan pecah dan terhenti dan akan mengakibatkan perkembangan organisasi atau perusahaan menjadi terhambat. Oleh karena itu manajemen sumber daya insani menekankan pada kesejahteraan manusia dan terjadi keadilan dalam pengelolaan sumber daya. Apalagi dengan banyaknya persaingan bisnis dalam perusahaan supermarket di Indonesia ini, sangat beruntung sekali jika diperlukan manajemen Islami¹⁶. Praktik manajemen sumber daya insani (MSDI) memusatkan pada pengembangan individu karyawan, dari kemampuan, keterampilan, sikap, dan pekerjaan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan. Konsep manajemen sumber daya insani (MSDI) dijelaskan untuk memahami aktivitas dan kebutuhan karyawan dengan cara yang lebih baik.

Setiap lembaga atau perusahaan pasti membutuhkan sumber daya insani yang dapat menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Untuk memperoleh SDI yang berkualitas tentunya diperlukan manajemen sumber daya insani yang baik pula, seperti melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan prestasi, kompensasi, hubungan karyawan dan keselamatan kerja¹⁷. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilaksanakan secara tertib dan teratur, prosesnya harus diikuti dengan tepat, baik,

¹⁵Nurul Huda, *Pemasaran Syariah* (Depok: Kencana, 2017), 113.

¹⁶Ibid., 14

¹⁷Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 128.

dan tulus yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pengelolaan sumber daya insani yang harus matang, harus dimulai dari awal, karena nantinya akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan Sakinah Supermarket. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen, atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu dalam membuat perencanaan yang matang secara strategis dan efektif.

Dan perkembangan ekonomi semakin pesat dalam bidang bisnis *retail* di Indonesia, sebut saja Sakinah Supermarket yang berkembang pesat di wilayah Surabaya bagian utara dan timur. Kemudian seiring banyaknya cabang *retail* Sakinah Supermarket maka semakin banyaknya juga jumlah karyawan yang bekerja, maka terjadilah komparasi atas *retail* konvensional dan syariah, dan dalam Sakinah Supermarket mengutamakan konsep syariah yang dimana membuat penulis bertanya-tanya sehingga mampir ke dalam salah satu cabang toko Sakinah Supermarket di Kedinding, Surabaya. Pelayanannya sangat nyaman, namun seketika peneliti masuk ke dalam Sakinah Supermarket terdengar sesuatu yang menjanggal tentang absensi karyawan, sehingga membuat penulis bertanya-tanya apakah semua karyawan Sakinah Swalayan benar-benar mengutamakan prinsip yang sesuai dengan syariah.

Maka dengan hal ini penulis tertarik dan ingin mengetahui sejauh mana penerapan manajemen Islami dalam pengelolaan sumber daya insani yang ada di Kantor Pusat Sakinah Supermarket Surabaya. Karena pembahasan ini sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian terkait manajemen sumber daya islami. Oleh sebab itu judul dari penelitian ini adalah “**Penerapan**

Manajemen Islami Dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani” (Studi Kasus pada Kantor Pusat Sakinah Supermarket Surabaya).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana penerapan manajemen Islami dalam pengelolaan sumber daya Insani dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi di Kantor Pusat Sakinah Supermarket Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman informasi yang lebih mendalam mengenai penerapan sumber daya Islami. Kemudian diharapkan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal tersebut. Adapun tujuan dari karya tulis ini yang dibuat oleh peneliti adalah :

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengidentifikasi proses penerapan manajemen Islami pada pengelolaan sumber daya insani yang dilihat dari segi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi di Kantor Pusat Sakinah Supermarket Surabaya.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis, secara teori penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan di bidang ekonomi Islam, khususnya sebagai tambahan referensi dalam praktik penerapan manajemen islami dalam sumber daya insani.
- b. Manfaat praktis

1) Bagi Peneliti

Untuk mengetahui penerapan praktik manajemen Islami pada pengelolaan sumber daya insani pada perusahaan yang bersangkutan dan suatu saat bisa menerapkannya di dunia kerja.

2) Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi untuk pembaca bagi kalangan pelajar, mahasiswa, akademis lainnya, terutama pelaku ekonomi Islam.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan Sakinah Supermarket Surabaya untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan manajemen Islami pada pengelolaan manajemen insani dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan kebijakan.

4) Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai media informasi serta contoh bagi perusahaan/organisasi lain yang telah ataupun belum menerapkan manajemen sumber daya Islami pada pengelolaan sumber daya insani.

D. Kajian Pustaka

Dalam hal ini, penulis telah melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang ada hubungan pembahasannya dengan penelitian yang diangkat oleh penulis. Adapun beberapa karya yang penulis pakai sebagai rujukan untuk mendukung dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Dewi Oktaisnaeni, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro dengan judul skripsi “*Penerapan Manajemen Islami dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PKPU Kantor Cabang Pembantu Surakarta*”. Dalam penelitiannya, ia bertujuan untuk menggambarkan pengelolaan manajemen islami yang diterapkan pada manajemen sumber daya manusia di PKPU Cabang Pembantu Surakarta, yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan kinerja karyawan, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian adalah analisis deskriptif¹⁸.
2. Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Retno Hastutik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta dengan judul “*Penerapan Manajemen Islam pada Suatu Organisasi pada CV. Filardhi Surakarta*”. Dalam Penelitiannya bertujuan mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Filardhi Surakarta untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya terutama keislamannya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan kualitatif, analisis data yang disimpulkan dan selanjutnya digunakan untuk memberikan saran untuk perubahan yang lebih baik¹⁹.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini penulis membagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

¹⁸Dewi Oktaisnaeni, Skripsi “*Penerapan Manajemen Islami dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PKPU KCP Surakarta*” Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang, 2016.

¹⁹Retno Hastutik, Skripsi “*Penerapan Manajemen Islam dalam Organisasi pada CV. Filardhi Surakarta*” Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017.

Berisi tentang enam sub bab yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi landasan teori, sub babnya menjelaskan tentang konsep manajemen secara umum, dan manajemen sumber daya manusia dalam Islam (MSDI).

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, jenis penelitian, objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisa data yang digunakan.

BAB VI HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, pembahasan, dan analisa data tentang hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam Bab Pendahuluan. Dimana agara lebih spesifik dalam bab ini menjelaskan tentang penerapan manajemen islami dalam pengelolaan manajemen sumber daya insani (MSDI).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan dan saran. Merupakan sebuah pernyataan singkat yang diambil dari penelitian dari analisis dan pembahasan penelitian. Bab ini merupakan bagian terakhir penelitian

setelah dilakukannya analisis data yang disimpulkan dan selanjutnya digunakan untuk memberikan saran untuk perubahan yang lebih baik.