

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kegiatan jual beli. Jual beli adalah saling menukar harta dengan harta melalui cara tertentu atau tukar-menukar sesuatu yang diinginkan dengan sepadan melalui cara tertentu yang bermanfaat. Bentuk perikatan jual beli merupakan sarana tolong menolong antara sesama manusia adalah memiliki landasan yang kuat dalam syari'at Islam. Transaksi jual beli merupakan aktifitas yang dibolehkan dalam Islam baik disebutkan dalam Al-Qur'an, Al-hadis, maupun ijma ulama. Jual beli adalah suatu perjanjian tukar-menukar benda atau barang yang mempunyai nilai secara sukarela di antara kedua belah pihak, yang satu menerima benda-benda dan pihak lain menerimanya sesuai dengan perjanjian atau ketentuan yang telah dibenarkan oleh syara' dan disepakati.¹

Keragaman para pedagang menyebabkan pedagang harus mampu menarik konsumen atau bisa dengan menerapkan strategi pemasaran yang tepat. Dengan pemasaran yang tepat maka tidak menutup kemungkinan kita dapat memenangkan persaingan bisnis. Pemasaran adalah salah satu kegiatan dalam perekonomian yang membantu dalam menciptakan nilai ekonomi. Pemasaran memiliki peran yang

¹T.M Hasbi ash-Shiddiqi, *Hukum-hukum Fiqih Islam, Tinjauan Antar Mazhab*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2001, Cet ke-2), h. 328.

cukup vital dalam kegiatan usaha, yang mana jika strategi pemasaran tersebut tepat sasaran maka akan menguntungkan bisnis kita tetapi akan berubah sebaliknya jika strategi pemasaran yang diterapkan tidak sesuai.²

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal. Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat mengancam kelangsungan hidup

²Thomas, W. S., Norman, *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 34

perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.³

Pada situasi dan kondisi perekonomian sekarang, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali pegawai yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan tidak baik. Dalam kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen dalam mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah telah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai serta memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Memanajemen sumber daya manusia secara baik memerlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan.

Strategi sumber daya manusia menghasilkan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai

³ Hani Handoko, T, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Liberty, 2016), h. 77

pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia.⁴

Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya. Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.⁵

Kata insan dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Jik adalah tulisan ini digunakan kata Sumber Daya Insani dan bukan Sumber Daya Manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal adanya konsep Insan Kamil. Insan kamil adalah mukmin yang dalam

⁴Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.121

⁵Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.119

dirinyaterdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan. Sifat-sifat ini tergambar dengan jelas pada pribadi Nabi SAW. Sebagaimana kita ketahui bahwa rujukan umat Islam adalah Al-Qur'an, hadits dan ijtihad ulama. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani pun harus mengacu pada sumber-sumber ini. Karena perbedaan zaman antara kita dan Rasulullah, ditambah dengan kondisi dan situasi yang telah jauh berbeda. Maka kita dituntut untuk piawai dalam menerjemahkan manajemen sumber daya insani saat ini. Manusia diciptakan oleh Allah SWT dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas, dan kesadaran moral. Semua ini di *combine* dengan kesadaran ketuhanan sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan dan ibadah kepadanya. Semua sumber daya yang ada ditangan manusia tidak lain adalah suatu amanah, oleh karena itu sebagai khalifah (wakil Allah), manusia akan dituntut suatu pertanggungjawaban amanah di akhirat kelak. Bagi mereka yang berbuat baik maka mereka akan memetik kebaikan pula.⁶

Pada situasi dan kondisi perekonomian sekarang, sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan tidak baik. Dalam kondisi seperti inilah, suatu

⁶Cardoso Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), h. 18.

perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen dalam mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah telah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai serta memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Memanajemen sumber daya manusia secara baik memerlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan.⁷

Syarah Bakery Bengkulu adalah salah satu toko roti di Kota Bengkulu yang mempunyai jargon “lezatnya tiada henti” yang didirikan oleh Syarah Haris. Usaha ini sudah berproduksi sejak tahun 2016. Syarah Bakery awalnya dirintis dari usaha rumahan yang akhirnya berhasil membangun UMKM yang kini memiliki nama besar di kota Bengkulu. Syarah Bakery menjual berbagai macam makanan tradisional dan modern yang berbahan durian seperti roti durian, tamam durian dan koja durian. Selain itu Syarah Bakery juga menyajikan aneka kue seperti kue kering, kue basah, aneka jenis bolu, salad, aneka jenis puding, makanan khas Bengkulu, kue ulang tahun, aneka jenis *dessert* dan masih banyak lagi. Adapun keunggulan dari

⁷Hasibuan, *Manajemen*, (Cet. V; Jakarta: Bumi Askara, 2016), h. 17.

Sarah Bakery adalah spesialis olahan durian yang ada di Bengkulu.⁸

Selain pada inovasi produk yang diberikan Sarah Bakery juga melakukan manajemen sumber daya manusia mulai dari hal-hal kecil pada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari pakaian yang dikenakan oleh karyawan telah memenuhi syariat Islam seperti berhijab. Selain hal-hal tersebut Sarah Bakery juga melakukan kegiatan-kegiatan yang bernilai keberkahan lainnya seperti kegiatan jumat berbagi yang mana kegiatan ini dilakukan setiap hari jumat, pengajian mingguan dan pengajian bulanan.⁹

Akan tetapi menurut hasil pra penelitian yang dilakukan di terdapat beberapa kendala dalam penerapan sumber daya insani. Salah satunya adalah rendahnya kualitas SDM dalam. Hal ini juga terjadi pada Syarah Bakery Bengkulu terlebih lagi beberapa awaktu terakhir ini omset penjualannya ada yang mengalami penurunan.

Dari uraian di atas, maka sangat berpotensi bila pengembangan usaha roti harus merencanakan sumber daya manusia yang handal, yang semua tergantung dari proses mengatur dari kepentingan sumber daya manusianya dari merancang visi misi, menentukan target usaha proses pengadaan, pembuatan uraian pekerjaan sampai dengan bagaimana pengelolaan motivasi dan gaya kepemimpinan

⁸Hasil observasi awal pada 22 November 2022

⁹Hasil observasi awal pada 22 November 2022

yang dianggap cocok oleh karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara profesional. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini ke dalam bentuk skripsi dengan judul **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Syarah Bakery Bengkulu”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut bagaimana penerapan manajemen sumber daya insani pada Syarah Bakery Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui penerapan manajemen sumber daya insani pada Syarah Bakery Bengkulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan dapat dijadikan pertimbangan bagi pengusaha atau UMKM dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan usahanya.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai salah satu sarana pendekatan terhadap penerapan teori yang pernah diperoleh selama kuliah dalam prakteknya di lapangan serta untuk menambah pengalaman dan wawasan baru melalui analisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada

pengelolaan karyawan Syarah Bakery Bengkulu Perspektif Islam.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Nihayatul Chusna, dengan judulskripsi “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelelolan Tenaga Kerja”. Penelitian ini menfokuskan pada analisa penerapan manajemen sumber daya islami padaproses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi dan hasil dari penelitian yaitu penerapan manajemen sumber daya Islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di sentral industri tas kendal yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama islam, perempuan diwajibkan untuk berhijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten menjadi lebih sulit.¹⁰

2. Fatatun Halimah dengan judul skripsi “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap”, menyebutkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa

¹⁰Nihayatul Chusna, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelelolan Tenaga Kerja*, (Semarang: UIN Walisongo, 2017), diunduh Pada 9 November 2022, Pukul 19.00 WIB.

manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap menurut pandangan peneliti terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.¹¹

3. Putri Dwi Ramadani dengan judul skripsi “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan”. Hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan adalah 1) Kualitas layanan yang diberikan Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu sudah baik. Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu sudah berkualitas, dalam arti pegawai sudah melakukan pekerjaan dan memberikan layanan dengan baik pada masyarakat. Jika terdapat komplain masyarakat yang mengatakan proses pelayanan yang lama, itu semua sudah menjadi aturan dari pemerintah dan pegawai hanya menjalaninya saja 2) Manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas layanan Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, Dalam upaya untuk menciptakan SDI kantor Kementrian Agama Provinsi Bengkulu yang kompeten (*knowledgable workers*), pihak kantor Kementrian Agama Provinsi Bengkulu terus memantapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi. Tetapi yang

¹¹Fatatun Halimah. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap*”, Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.

masih kurang adalah pelatihan yang diberikan pada pegawai.¹²

4. Muzayyanah Jabani dalam jurnal berjudul “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam”, menyebutkan hasil penelitian hasil yang diperoleh, implikasi MSDM Islami pada Bank Muamalat khususnya di kota Palopo telah melakukan atau melibatkan manajemen sumber daya yang bernilai Islami atau yang sesuai dengan nilai-nilai Islami.¹³
5. Nadaya Amira Husna, Jurnal internasional berjudul “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar”. Hasil penelitian disimpulkan bahwa implementasi manajemen berdasarkan syariah umumnya hanya dilakukan oleh perusahaan yang pemiliknya adalah seorang muslim yang mewajibkan seluruh karyawannya mengikuti aturan syariah. Salah satunya adalah perusahaan Kampung Coklat Blitar ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi mendalam dan selama periode tertentu. Hasil penelitian menemukan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di Kampung Coklat

¹²Putri Dwi Ramadani, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan* (Bengkulu, Skripsi: 2019), h. viii

¹³Muzayyanah Jabani & Tadjuddin. “*Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam*”, *Journal of Social-Religion Research*. Vol. 3, No. 1, 2018.

Blitar meliputi proses rekrutmen, proses seleksi (harus mengikuti beberapa tes) pelatihan dan pengembangan (keagamaan), dan penilaian kinerja (mengggunakan pekerjaan dan perilaku). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan Kampung Coklat Blitar ini dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah sudah sesuai dengan ajaran Islam. Dengan menerapkan reward kepada karyawan yang berperilaku baik.¹⁴

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian studi lapangan (*field research*). *Field research* yang digunakan dalam penelitian kualitatif menghasilkan data yang diartikan sebagai fakta atau informasi dari aktor subjek penelitian, informasi, pelaku, aktivitas, dan tempat menjadi subjek penelitiannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Bog dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-

¹⁴Nadaya Amira Husna, *Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar*, Jurnal Ekonomi, Vol. 3, No.4, Tahun 2019, h.528.

kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁵

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Syarah Bakery Bengkulu pada tahun 2023 selama 1 bulan. Peneliti memilih Syarah Bakery Bengkulu karena menerapkan manajemen karyawan dengan perspektif Islam.

3. Informan Penelitian

Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut.¹⁶ Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Dalam penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan teknik *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu yang benar-benar menguasai suatu objek yang peneliti teliti.

Informan penelitian ini yaitu pemilik, manajemen serta karyawan Syarah Bakery Bengkulu yang diperoleh melalui wawancara maupun observasi.

¹⁵Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002) h. 9

¹⁶(Juliansah, 2011) h. 45

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari pemilik, manajemen dan karyawan Syarah Bakery Bengkulu yang diperoleh melalui wawancara maupun observasi.

2. Sumber Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari buku, jurnal, serta data penunjang mengenai manajemen sumber daya insani di Syarah Bakery Bengkulu.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan mencatat kejadian-kejadian yang berkaitan dengan penjualan yang terjadi di Syarah Bakery Bengkulu.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

berhadapan secara langsung dengan diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.¹⁷ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pemilik dan manajemen Syarah Bakery Bengkulu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.¹⁸

5. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dapat mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁹ Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja melalui data, mengorganisasikan data, memilih menjadi satuan yang

¹⁷Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2011), h. 138.

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 234

¹⁹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta. 2012), h. 244.

dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.²⁰

Tahapan analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Dalam reduksi data inilah peneliti menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara yang sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.
- b. Penyajian Data, pada bagian kedua ini, setelah mereduksi data selanjutnya mengumpulkan informasi yang dapat memberikan peluang untuk mengambil kesimpulan. Sehingga data dapat tersaji dengan baik tanpa ada data yang sudah tidak dibutuhkan.
- c. Penarikan Kesimpulan, penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Verifikasi dapat dilakukan untuk mencari pembenaran dan persetujuan, sehingga validitas dapat

²⁰Lexy J Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rosda, 2016), h. 247.

tercapai.

Untuk menganalisis data digunakan berbagai macam jenis teknik analisis data, karena beda jenis data beda pula teknik analisisnya. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis domain. Dalam teknik analisis ini lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Data yang terkumpul dari kegiatan pengumpulan data selanjutnya dianalisis secara deskripsi yang mendetail tentang situasi, kegiatan, atau peristiwa maupun fenomena tertentu, baik menyangkut manusianya maupun hubungannya dengan manusia lainnya. Hasilnya berupakata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Selanjutnya peneliti mengolah data yang terkumpul untuk dianalisis dengan pola pikir induktif abstraktif yakni bermula dari hal-hal yang bersifat khusus ke umum yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia.