

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Insani, disingkat MSDI adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.¹

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ
جَمِيْعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

○ ١٣

¹ Sukarno I Hasyim, 'Manajemen Sumber Daya Insani', *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17.2 (2018), 139–49.

“Dia telah menundukkan (pula) utukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.”

Manajemen Sumber Daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa *set up* karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen Sumber Daya Insani menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain sebagainya.²

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Ihsani

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDI adalah Departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen sumber daya insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.³

Menurut Melayu Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

² Hasyim.

³ Zulkifli Rufby, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, 2017, 2588–

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat.⁴

2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Ihsani

Manajemen sumber daya insani memiliki tujuan khusus demi tercapainya sebuah organisasi ataupun perusahaan, serta untuk meningkatkan kualitas karyawan. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya insani antara lain seperti peningkatan *efisiensi*, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, dan meningkatkan kualitas pelayanan.⁵

Perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan titik kunci dan merupakan langkah strategi dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dampak perencanaan yang sering terjadi saat ini adalah kelebihan tenaga kerja, sebagai akibat kurang akuratnya standar prestasi yang digunakan untuk menjalankan sesuai dengan kebutuhan SDM.

Tujuan perancangan SDM:⁶

- a) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

⁴ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

⁵ Fatimah and Nuryaningsih, *Manajemen Sumber Daya Insani (Buku Ajar)*, 2018.

⁶ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Teddy Chandra, *Zifatama Publisher* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).

- c) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Ihsani⁷

Menurut Hasibuan peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

⁷ Malayu P. Hasibuan, Manajemen Sumberdaya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

4. Analisis SWOT

SWOT adalah pendekatan dalam mengidentifikasi *strength*, *weakness*, *opportunity*, dan *threat*. analisis terhadap keempat factor tersebut bisa dijadikan dasar bagi perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis yang tepat. Menurut Asauri dalam bukunya Manajemen Pemasaran berpendapat bahwa Analisis SWOT merupakan kerangka penganalisan yang terintegrasi antara internal perusahaan dan lingkungan eksternal, dengan membangun pendekatan SWOT. Analisis SWOT berupa ringkasan dari keunggulan dan kelemahan perusahaan yang dikaitkan dengan peluang dan ancaman lingkungan. Dari hasil analisis SWOT, perusahaan haruslah berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya dan kapabilitas perusahaan, yang semuanya harus diarahkan dalam rangka strategi bersaing.⁸

Sedangkan Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan. Bahwa Analisis SWOT merupakan Teknik historis yang terkenal dimana manajer menciptakan gambaran umum secara tepat mengenai situasi strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan pada asumsi bahwa strategi yang efektif diturunkan dari “kesesuaian” yang baik antara sumber daya internal perusahaan (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternalnya (peluang dan

⁸ Sofjan Assauri, *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep & Strategi* (Jakarta: Rajawali Perss, 2017).

ancaman). Kesesuaian yang baik akan memaksimalkan kekuatan dan peluang perusahaan secara akurat, asumsi sederhana ini memiliki implikasi yang bagus dan mendalam bagi serta strategi yang berhasil.⁹

Dari beberapa penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa analisis SWOT merupakan suatu alat manajemen strategi untuk mengambil keputusan dalam suatu perusahaan.

a. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

1. Analisis Lingkungan Internal

Tahapan ini berintikan pada analisis kondisi internal yang meliputi faktor kelebihan atau kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) organisasi. Analisis kondisi internal juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi keunggulan bersaing (*competitive advantage*) organisasi.¹⁰

Lingkungan intern adalah sikap kemampuan kinerja dan harapan pimpinan, staf, karyawan. Adapula yang menyebutkan bahwa Lingkungan Internitu sebenarnya adalah situasi di dalam perusahaan yang meliputi kekuatan dan kelemahan perusahaan baik dari segi operasional maupun manajerial. Selanjutnya perlu pula dilihat bagaimana efisiensi struktur organisasi dan tingkat

⁹ SEDARMAYANTI, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2016).

¹⁰ Muhammad Ismail Yusanto dkk, *Manajemen Strategis Perspektif Syari'ah* (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003).

laba yang diperoleh semua mempengaruhi tindakan pencapaian tujuan.¹¹

Analisis ini mengidentifikasi kuantitas dan kualitas sumber-sumber yang tersedia bagi organisasi. Komponen ini melibatkan sejumlah alternatif strategik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kajian ini melibatkan analisis kritis terhadap kondisi kekuatan dan kelemahan internal, peluang dan ancaman eksternal. Perbandingan kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), peluang (opportunities) dan ancaman (threats) dikenal sebagai analisis SWOT.¹²

Analisis lingkungan internal bersumber pada sumberdaya perusahaan yang mencakup faktor SDM, sumber daya organisasi dan sumber daya fisik. Faktor pertama berkenaan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan SDM, seperti pengalaman, reputasi, kapabilitas, pengetahuan dan wawasan. Keahlian dan kebijakan perusahaan terhadap hal ihwal ketenagakerjaan. Faktor kedua berkaitan dengan sistem dan proses yang dianut perusahaan termasuk didalamnya strategi, struktur organisasi, budaya, manajemen pembelian, operasi atau produksi, keuangan, penelitian dan pengembangan, pemasaran, sistem informasi dan sistem pengendalian.

¹¹ Sukanto Reksohdiprodjo, *Manajemen Strategik Edisi II* (Yogyakarta: Ani, 1990).

¹² Akdon, *Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009).

Faktor ketiga meliputi perlengkapan, lokasi, geografis, akses terhadap sumber bahan mentah, jaringan distribusi dan teknologi.¹³

2. Analisis Lingkungan Eksternal

Dalam melakukan analisa eksternal, perusahaan menggali dan mengidentifikasi semua peluang (opportunity) yang berkembang dan menjadi trend pada saat itu serta ancaman (threath) dari para pesaing dan calon pesaing. Proses ini meliputi empat kegiatan dan harus dilakukan secara terus menerus, empat kegiatan tersebut antara lain:

a. Pemindaian (Scanning)

Yaitu usaha untuk mempelajari seluruh segmen dalam lingkungan umum dan merupakan studi terhadap semua segmen dalam lingkungan umum. Melalui pemindaian, perusahaan mengidentifikasi tanda-tanda awal dari perubahan potensial dalam lingkungan umum dan mendeteksi perubahan-perubahan yang sedang terjadi ketika melakukan pemindaian.

Pemindaian lingkungan merupakan hal penting dan menentukan bagi para perusahaan-perusahaan yang bersaing dalam lingkungan yang sangat tidak stabil. Selain itu, aktivitas pemindaian harus disatukan dengan konteks organisasi, suatu sistem pemindaian dirancang

¹³ Muhammad Ismail Yusanto, *Manajemen Strategis Perspektif Syari'ah* (jakarta: Khairul Bayaan, 2003).

untuk lingkungan yang tidak stabil tidak akan cocok bagi perusahaan yang berada dalam lingkungan stabil.¹⁴

b. Pengawasan (*monitoring*)

Hal penting untuk suksesnya suatu monitoring adalah kemampuan untuk mendeteksi arti dari setiap kejadian lingkungan. Sebagai contoh kecenderungan baru dalam hal dengan pendidikan dapat diperkirakan dari perubahan dalam dana pusat (federal) dan Negara bagian (state) untuk lembaga pendidikan, perubahan dalam persyaratan kelulusan sekolah menengah, atau perubahan isi kurikulum sekolah tinggi. Dalam hal ini, analisis akan menentukan apakah peristiwa yang berbeda ini menggambarkan suatu kecenderungan dalam pendidikan dan jika memang demikian. Apakah data atau informasi lainnya harus dipelajari. Untuk memantau kecenderungan tersebut, kritikal bagi pengawasan yang berhasil adalah kemampuan untuk mendeteksi makna dalam peristiwa-peristiwa lingkungan yang berbeda.¹⁵

c. Peramalan (*forecasting*)

¹⁴ Michael, A. Hitt, dkk, *Manajemen Strategik Daya Saing Dan Global Konsep* (Jakarta: Erlangga, 2001).

¹⁵ A. Hitt Michael, *Manajemen Strategis Menyongsong Era Persaingan Global* (Jakarta: ERLANGGA, 1997).

Analisis mengembangkan proyeksi tentang apa yang akan terjadi, dan seberapa cepat, sebagai hasil perubahan dan kecenderungan yang dideteksi melalui pemindaian dan pengawasan. Sebagai contoh analisis dapat memperkirakan waktu yang diperlukan suatu teknologi baru untuk mencapai pasar atau mereka juga dapat memperkirakan kapan prosedur pelatihan perusahaan yang berbeda dibutuhkan untuk menghadapi perubahan komposisi angkatan kerja, atau berapa lama waktu yang diperlukan bagi perubahan dalam kebijakan perpajakan pemerintah untuk mempengaruhi pola konsumsi pelanggan.

d. Penilaian (*assessing*)

Tujuan dari *assessing* adalah menentukan saat dan pengaruh perubahan lingkungan serta kecenderungan dalam manajemen strategis suatu perusahaan. Melalui *scanning*, *monitoring*, dan *forecasting*, analisis dapat mengerti lingkungan umum. Selangkah lebih maju, tujuan dari *assessing* adalah menentukan implikasi dari pengertian itu terhadap organisasi. Tanpa *assessment analysis* akan mendapatkan data yang menarik, tapi tanpa mengetahui relevansinya.

Setelah dilakukan analisa lingkungan eksternal dan internal maka proses selanjutnya berdasarkan analisa eksternal akan dirumuskan variabel kekuatan dan kelemahan.

Berdasarkan identifikasi variabel-variabel internal dan eksternal.

B. Strategi Manajemen

1. Pengertian Strategi Manajemen

Manajemen strategi menurut Bambang Hariadi tentang pengertian dari Strategi Manajemen adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh manajemen untuk merumuskan strategi, menjalankan strategi dan mengevaluasi strategi dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh pelanggan untuk mewujudkan visi dari sebuah organisasi.¹⁶

Winardi juga berpendapat bahwa manajemen strategi itu adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan strategi antara fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan dimasa yang akan datang.¹⁷

Menurut dari Pearce II dan Robinson sebagai satu formula keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan. Manajemen strategis memiliki beberapa tugas penting:

¹⁶ Bambang Hariadi, *Strategi Manajemen* (Jakarta: Bayu Media Publishing, 2003) <<http://katalogarpusklaten.perpusnas.go.id/detail-opac?id=6015%0A>>.

¹⁷ Nisjar Karhi Winardi, *Manajemen Strategik* (Bandung: Mandar Maju, 1997).

- a. Merumuskan misi Perusahaan, termasuk pernyataan yang luas mengenai maksud, filosofi, dan sasaran perusahaan.
- b. Melakukan suatu analisis yang mencerminkan kondisi dan kapabilitas internal perusahaan.
- c. Menilai lingkungan eksternal perusahaan, termasuk factor persaingan dan factor kontekstual umum lainnya.
- d. Menganalisis pilihan-pilihan yang dimiliki oleh perusahaan dengan cara menyesuaikan sumberdayanya dengan lingkungan eksternal.
- e. Mengidentifikasi pilihan paling menguntungkan dengan cara mengevaluasi setiap pilihan berdasarkan misi perusahaan.
- f. Memilih tujuan yang berjangkakan Panjang dan strategi utama yang akan menghasilkan pilihan paling menguntungkan bagi perusahaan.
- g. Mengembangkan tujuan tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan tujuan jangka Panjang dan strategi utama yang telah ditentukan.
- h. Mengimplementasikan strategi yang telah dipilih melalui alokasi sumber daya yang dianggarkan, dimana penyesuaian antara tugas kerja, manusia, struktur, teknologi, dan system penghargaan ditekankan.
- i. Mengevaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan pengambilan keputusan dimasa mendatang.

Sebagaimana yang telah disebutkan diatas, manajemen strategis mencakup pada perencanaan, pengarahaan, pengorganisasian, dan pengendalian atas keputusan dari tindakan terkait strategis perusahaan.¹⁸ Dan dapat diartikan juga bahwa manajemen strategi berperan sebagai analisis, pengambilan keputusan, dan aksi atau tindakan dalam menjalankan keputusan yang telah diambil.

2. Proses Strategi Manajemen

Strategi Sumber daya manusia adalah kebijakan manajemen sumber daya manusia dan para manajer yang spesifik menggunakan praktek untuk mendukung tujuan strategis perusahaan.¹⁹ Dalam praktek, menentukan rencana jangka panjang perusahaan secara menyeluruh memerlukan beberapa perangkat (tools) khusus. Sebagai contoh, diperlukan kemampuan yang sistematis mengevaluasi secara kompetitif serta meneliti apa strategi yang dilakukan terbaik, seperti tindakan jangka panjang yang akan dilakukan. Strategi.

Menurut Veithzal Rivai Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang mengfokuskan diri pada SDM.

¹⁸Eddy Yunus, *Manajemen Strategi* (Penerbit Andi, 2016) <https://books.google.co.id/books?id=vKk5DgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true>.

¹⁹ Muchtar Ahmad, *Peran Strategis Manajer Dalam Meningkatkan SDM*, ed. by Dosen FEB Universitas Negeri Gorontalo (Gorontalo).

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:²⁰

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (planning)
 - 2) Pengorganisasian (organizing)
 - 3) Pengarahan (directing)
 - 4) Pengendalian (controlling)
- b. Fungsi Oprasional
 - 1) Pengadaan tenaga kerja
 - 2) Kompensasi
 - 3) Pengintegrasian
 - 4) Pemeliharaan
 - 5) Pemusatan hubungan kerja

C. Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata “Strategi” berasal dari Bahasa Yunani yaitu “*Strategas*” yang berarti “*Generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relven pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang dimana jendral dibutuhkan untuk memimpin sesuatu angkatan perang.²¹

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

²¹Hendrawan Supratikno, *Advanced Strategic. Manajemen: Bact To Basic Approach* (jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003).

Manajemen strategi adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi. Untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengertian strategi, berikut ini merupakan beberapa dari pengertian strategi menurut para ahli, yakni:

a. *Glueck dan Jauch*

Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata “program” dalam definisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut.²²

b. *Griffin*

Mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan berlangsungnya organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.²³

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang

²² Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar* (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001).

²³ Ernie Tosnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Pranadamedia Group).s

organisasi, disertai penyusunan cara dan upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara dan upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.

Sebagai contoh penerapan strategi yang dilakukan oleh Rasulullah saw. adalah sebuah prinsip-prinsip yang telah dibangun Rasulullah saw., merupakan prinsip yang universal serta tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Hal itu merupakan suatu keniscayaan bagi para pebisnis muslim untuk menerapkan prinsip dan strategi yang telah dicontohkan Rasulullah saw. Jika ingin mendapatkan keuntungan dan keberkahan secara bersamaan. Namun tetap diperlukan kesungguhan, kedisiplinan, dan keyakinan untuk terus mengaplikasikannya karena pasti akan banyak godaan dan tantangan.²⁴

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Maidah:105:

*Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jagalah dirimu; (karena) orang yang sesat itu tidak akan membahayakanmu apabila kamu telah mendapat petunjuk. Hanya kepada Allah kamu semua akan kembali, kemudian Dia akan menerangkan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.*²⁵

²⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: GemaInsani Press, 2003).

²⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahan*.

Jadi, yang dimaksud dengan strategi disini adalah suatu rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan atau alat yang digunakan oleh perusahaan agar dapat memprioritaskan fungsi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan oleh perusahaan.

2. Bentuk-Bentuk Strategi

Pada dasarnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan tiga bentuk strategi, yaitu strategi manajemen, strategi investasi, dan strategi bisnis.²⁶

a. Strategi Manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan berorientasikan pengembangan strategi makro, misalnya strategi pengembangan produk, strategi penetapan harga, strategi akuisi, strategi pengembangan pasar, strategi mengenai keuangan.

b. Strategi Investasi

Strategi ini merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah yang agresif atau berusaha mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi Pembangunan Kembali suatu divisi baru atau strategi divestasi dan sebagainya.

²⁶ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1997).

c. Strategi Bisnis

Strategi bisnis ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi pemasaran, strategi distribusi, strategi organisasi dan strategi-strategi yang berhubungan dengan keuangan.

Selain itu, menurut Salusu, dalam bukunya menambahkan bahwa Kotten membagi bentuk-bentuk strategi menjadi empat bagian, yaitu:²⁷

a. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisiatif strategik.

b. *Program Strategy* (Strategi Program)

Strategi ini lebih memberi perhatian pada keterkaitan pada strategi dari program tertentu.

c. *Recourse Support Strategy* (strategi Pendukung Sumber Daya)

Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber daya-sumber daya yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

d. *Institusional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

²⁷ J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik: Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit* (Jakarta: Grasindo, 2006).

Fokus dari strategi institusional yaitu pada pengembangan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif startejik.

D. Kualitas Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dari pada ciptaan Allah yang lainnya, karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an. Sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah Potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi khalifah Allah swt, manusia diberikan potensi oleh Allah yang berupa beragama sejak manusia itu dilahirkan, potensi ini disebut fitrah. Rosulullah saw juga mempertegas bahwa selain memiliki potensi fitrah manusia juga mempunyai fitrah kesucian yaitu dilahirkan dalam keadaan suci:²⁸

Setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci maka kedua orang tualah yang menjadikan anak itu beragama Yahudi, Nasrani, Majusi."

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan

²⁸ 'Sumber Daya Manusia Dalam Al-Qur'an Dan Hadis' <<https://www.kompasiana.com/dhyaantini/5a93aa22cbe5236e6d7978a3/sumber-daya-manusia-dalam-al-qur-an-dan-hadis>>.

kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.²⁹

Pengertian Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian dari Sumber Daya Manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia Angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu

²⁹ Eri Susan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2019).

organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sekarang ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.³⁰

2. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi, misi, strategi perusahaan, dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

³⁰Eri Susan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, volume. 9 (2019), 955.

Strategi SDM berkaitan dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula pada aktivitas SDM seperti pengadaan SDM, orientasi, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan yang mengacu pada *future and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Di samping itu, perlu dirancang suatu alat ukur untuk mengetahui mutu dan kualitas SDM, potensi SDM, serta ketertarikan strategi SDM dengan *performance* perusahaan.

Untuk mengevaluasi SDM perlu dipertimbangkan beberapa factor sebagai berikut.³¹

a. Tingkat strategis

Antara lain misi, visi, dan sasaran organisasi.

b. Faktor internal SDM

Seperti aset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM: Pengadaan, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan, serta kebijakan-kebijakan SDM.

c. Faktor eksternal

³¹ PROF. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2019).

Mencakup demografis, sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar, tenaga kerja, dan isu internasional.

d. Faktor organisasional

Meliputi struktur, strategi, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi SDM.

E. Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS)

1. Pengertian Lembaga Keuangan Mikro Syariah

Lembaga Keuangan adalah jenis Lembaga yang usahanya beroperasi dibidang jasa keuangan. Kegiatan Lembaga akan selalu berhubungan dengan keuangan, penghimpunan dana, penyaluran dana dan jasa keuangan lainnya kepada masyarakat. Adanya Lembaga keuangan menjadi langkah mudah bagi masyarakat dalam kegiatan pertukaran produk (barang dan jasa) dengan menggunakan uang dan alat kredit lainnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKMS) pasal 1, LKMS adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat melalui pinjaman atau pembiayaan didalam usaha skala mikro kepada anggota maupun masyarakat. Sedangkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) merupakan LKM yang beroperasi menggunakan hukum/prinsip Syariah. LKMS menerapkan prinsip Islam dalam mengatur transaksi finansial

sehari-hari yaitu ber-muamalah dengan tidak ada unsur-unsur yang tidak baik seperti: Unsur Spekulasi (Maysir), Riba, tidak menimbun harta, atas dasar kerelaan, pengelolaan yang transparan serta adil.³²

LKMS merupakan Lembaga keuangan mikro yang mempunyai produk keuangan Syariah dan mendapat izin operasional dan usaha sebagai lembaga keuangan syariah. Sebelum menjalankan kegiatan usahanya LKM-S harus terlebih dahulu mendapat izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). LKM-S harus beroperasi dengan menggunakan akad yang sesuai dengan prinsip syariah, kegiatan penghimpunan, pendanaan, simpanan dan penyaluran harus menggunakan akad yang tidak bertentangan dengan agama, seperti akad wadi'ah, mudharabah, murabahah, musarakah, qardh, ijarah dan akad lainnya yang disetujui oleh OJK. LKM-S yang menjalankan usaha keuangan dengan menggunakan prinsip syariah juga harus mempunyai Dewan Pengawas Syariah yang direkomendasikan langsung oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).³³

LKM-S sama halnya dengan Koperasi Syariah, Koperasi Syariah juga memiliki usaha yang halal, baik dan bermanfaat (Thayyib), mempunyai sistem bagi hasil, tanpa

³²Herry Sutanto Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

³³Ardito Bhinadi, *Muamalah Syariyyah Hidup Barokah* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018).

riba, judi ataupun ketidakjelasan. Dengan itu, dalam menjalankan perannya koperasi syariah sejalan dengan LKM-S hanya saja LKM-S sudah mendapatkan izin dari OJK yang membuat sistem operasinya seperti Perbankan. Tapi tetap usahanya sama- sama bergerak sesuai dengan prinsip Syariah dan ketentuan DSN-MUI serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Dasar Hukum Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS)³⁴

Lembaga Keuangan Mikro syariah (LKMS) terdiri dari berbagai lembaga diantaranya BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah), BMT (Baitul Mal Wat Tanmil), Koperasi Syariah, serta lembaga keuangan syariah lainnya yang diatur sebagaimana Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 12/POJK.05/2014 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Lembaga Keuangan Mikro. Dalam aturan ini, diatur mengenai bentuk badan hukum LKM, yakni perseroan terbatas dan koperasi.

Untuk Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berbadan hukum koperasi harus memenuhi ketentuan Undang-undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 1995 tentang pelaksanaan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Juga dipertegas oleh Keputusan Menteri Koperasi Nomor 91 tahun 2004 tentang Koperasi Jasa

³⁴ Melatisnoh, *Peran Pembiayaan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Dalam Memberdayakan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Masyarakat Pendesaan Kabupaten Pringsewu* (Lampung: (Skripsi : Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2017).

Keuangan Syariah. Undang-undang tersebut sebagai payung berdirinya BMT sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah.

