

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya insani merupakan aspek kritis dalam manajemen organisasi kontemporer.<sup>1</sup> Sebuah istilah “manajemen sumber daya insani” mengacu pada kumpulan metode dan pendekatan yang digunakan untuk mengelola aset paling berharga dalam sebuah perusahaan, yaitu karyawan.<sup>2</sup> Dalam situasi seperti ini, manajemen sumber daya insani mencakup tindakan seperti pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja. Metode manajemen sumber daya insani hendaknya dilaksanakan dengan efektif agar nantinya mampu meningkatkan tujuan implementasinya seperti meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan karyawan, yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.<sup>3</sup>

Kinerja karyawan sendiri merupakan ukuran penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi.<sup>4</sup> Ini

---

<sup>1</sup> Agus Koni and others, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

<sup>2</sup> Muhammad Makrufli, ‘Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil’, *Nathiqiyah*, 2.1 (2019), 26–56.

<sup>3</sup> Esti Yani Mia, ‘Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga’ (Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020).

<sup>4</sup> Mangasa Panjaitan, ‘Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Manajemen*, 4.1 (2018), 52–60.

mengevaluasi seberapa baik karyawan memenuhi atau bahkan melampaui harapan untuk posisi mereka. Kinerja yang baik tidak hanya berhubungan dengan seberapa efisien karyawan dalam menjalankan berbagai tugas sehari-hari, tetapi juga seberapa baik mereka berkontribusi pada inovasi dan pencapaian berbagai maksud strategis yang sudah ditentukan oleh organisasi. Dengan arti lain, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai refleksi langsung dari kesehatan operasional dan kemajuan organisasi.<sup>5</sup>

Manajemen sumber daya insani dan kinerja karyawan terkait erat.<sup>6</sup> Praktik manajemen sumber daya insani yang efektif bisa memberikan bantuan berupa penciptaan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan diuntungkan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas. Selain itu, dengan memahami faktor-faktor mengenai kinerja karyawan, organisasi juga dianggap akan dapat merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya insani yang tidak hanya menargetkan peningkatan kinerja

---

<sup>5</sup> Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021).

<sup>6</sup> Much. Mabur Hadi, 'Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada KSPPS BTM Pekalongan)' (Universitas Islam Negeri K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2023).

jangka pendek, melainkan juga pembangunan kapasitas dan keberlanjutan kinerja jangka panjang.<sup>7</sup>

Penelitian mengenai manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yang memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya insani Islami. Ahmad Syarif dalam penelitiannya mengulas prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya insani yang terdapat dalam Al-Quran, namun tidak secara spesifik menyoroti penerapan praktisnya dalam organisasi modern.<sup>8</sup> Sementara itu, Muzayyanah Jabani dan Tadjuddin meneliti implementasi manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai Islami di sebuah institusi keuangan Islam. Penelitian tersebut berfokus pada dampak nilai-nilai Islami terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi, namun lebih terfokus pada sektor perbankan.<sup>9</sup> Terakhir, Rudy Haryanto dalam penelitiannya menekankan pentingnya sumber daya insani dalam membentuk budaya kerja Islami, namun penelitian ini lebih banyak membahas aspek teoritis tanpa memberikan panduan praktis yang

---

<sup>7</sup> Heri Wibowo, 'Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Karangmojo Kabupaten Gunungkidul' (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, 2017).

<sup>8</sup> Ahmad Syarif, 'Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Al Quran (Studi Tematik)' (Universitas Muhammadiyah Magelang, 2022).

<sup>9</sup> Muzayyanah Jabani and Tadjuddin, 'Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)', *Palita: Journal of Social Religion Research*, 3.1 (2018), 13–34.

spesifik.<sup>10</sup> Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah fokusnya yang lebih aplikatif dan kontekstual. Penelitian ini tidak hanya akan mengkaji prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya insani Islami, tetapi juga bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diimplementasikan secara efektif dalam praktik manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun penelitian ini dipicu oleh pengamatan bahwa meskipun praktik manajemen sumber daya insani telah luas diadopsi oleh berbagai perusahaan, ada sebuah fenomena menarik – dimana tidak semua perusahaan berhasil mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya insani mereka secara efektif. Hal ini menarik karena Indonesia, dianggap menjadi negara dengan masyarakat muslim paling banyak di dunia, memiliki kemampuan luar biasa guna menerapkan prinsip Islam dalam berbagai aspek kehidupan manusia, seperti di tempat kerja.<sup>11</sup> Lebih lanjut, dampak dari integrasi nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan belum banyak dijelajahi, khususnya di lingkungan perusahaan Indonesia. Hal ini menimbulkan celah pengetahuan yang signifikan

---

<sup>10</sup> Rudy Haryanto, 'Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami', *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 4.1 (2017), 176–207.

<sup>11</sup> Oktoviana Banda Saputri, 'Pemetaan Potensi Indonesia Sebagai Pusat Industri Halal Dunia', *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 5.2 (2020), 23–38.

dan menimbulkan pertanyaan penting tentang bagaimana penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya insani dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta kesuksesan perusahaan secara menyeluruh.

PT Daria Dharma Pratama Mukomuko adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu, yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kelapa sawit. Didirikan dan dikelola oleh pemilik dari komunitas Tionghoa, perusahaan ini memiliki mayoritas karyawan yang beragama Islam. Kondisi ini menciptakan dinamika unik dalam penerapan manajemen sumber daya insani yang menarik untuk dipelajari dari perspektif Islam.

Hubungan antara manajemen sumber daya insani dan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko sangat relevan karena meskipun perusahaan ini tidak secara eksplisit menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya, evaluasi penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan, tanggung jawab, dan kerja sama dalam kebijakan dan praktik manajemen sehari-hari menjadi penting. Dengan mayoritas karyawan yang beragama Islam, penting untuk mengevaluasi sejauh mana nilai-nilai ini diterapkan dan bagaimana mereka berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini akan berbeda dari temuan sebelumnya yang lebih teoritis atau umum karena secara khusus akan melihat bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya insani dan bagaimana penerapan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT Daria Dharma Pratama Mukomuko dipilih sebagai subjek penelitian ini karena menawarkan kasus unik dalam praktik manajemen sumber daya insani. Keunikan ini terletak pada operasional mereka yang terintegrasi dalam budaya organisasi dan potensi eksplorasi nilai-nilai Islam dalam implementasi praktik manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini difokuskan untuk menggali topik ini dari perspektif para pekerja. Pandangan dan pengalaman mereka menjadi sumber data utama untuk mengevaluasi apakah nilai-nilai Islam seperti keadilan, tanggung jawab, dan kerja sama telah diterapkan dalam kebijakan dan praktik perusahaan sehari-hari. Dalam konteks ini, sangat penting untuk memahami bahwa PT Daria Dharma Pratama Mukomuko bukanlah perusahaan yang secara eksplisit menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Namun, mengingat komposisi demografis karyawannya, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya insani menjadi relevan dan signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka mendorong penulis untuk mengkaji analisis pengembangan manajemen sumber daya insani untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis. Sehingga berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengangkat judul “**Analisis Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko dalam Perspektif Islam**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah temuan ini ialah:

1. Bagaimana PT Daria Dharma Pratama Mukomuko mengimplementasikan pengembangan manajemen sumber daya insani untuk meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengembangan manajemen sumber daya insani berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko, jika ditinjau dari perspektif Islam?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini, berdasarkan pokok masalahnya, ialah :

1. Guna mempelajari terkait implementasi pengembangan manajemen sumber daya insani sehingga dapat membantu karyawan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko meningkatkan kinerja mereka.
2. Guna mempelajari terkait pengembangan manajemen sumber daya insani berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko jika ditinjau dari sudut pandang Islam.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Ada dua kegunaan dari penelitian yang dilaksanakan ini, diantaranya ialah:

##### **1. Teoritis**

Temuan ini diharapkan bisa memberikan andil dan sumbangsih positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, utamanya di bidang manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam, khususnya mengenai analisis pengembangan SDI dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Mukomuko.

##### **2. Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai cara guna menerapkan berbagai teori yang sudah dipelajari selama kuliah dan

memperluas pemahaman tentang konsep penelitian, khususnya tentang bagaimana pengembangan SDI dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko.

b. Bagi Civitas Akademik

Temuan ini diharapkan bisa memberikan gagasan mendalam mengenai pengembangan manajemen sumber daya insani dari sudut pandang Islam dan mendorong minat civitas akademik guna melaksanakan temuan lebih lanjut mengenai topik ini, terutama yang berkaitan dengan cara mengevaluasi pengembangan manajemen sumber daya insani untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga bisa memperkaya pengetahuan tentang topik lain.

c. Bagi Instansi

Hasil temuan ini diharapkan bisa membantu menentukan kebijakan yang tepat untuk pemberdayaan SDI dengan memberikan gambaran tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan SDI.

d. Bagi Pembaca

Pembaca bisa mengerti analisis yang sudah dilakukan penulis tentang penggunaan pengembangan SDI guna meningkatkan kinerja karyawan PT Daria Dharma Pratama Mukomuko.

**E. Penelitian Terdahulu**

Untuk menghindari duplikasi, peneliti menyelidiki penelitian sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat permasalahan penelitian terkait dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Jurnal oleh Ritambharasingh yang berjudul "A Study on Conceptual Framework of Human Resource Accounting in India", yang menjelaskan mengenai akuntansi sumber daya manusia sebagai konsep modern di bidang akuntansi. Ini adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia. Pengukuran investasi dalam sumber daya manusia akan membantu organisasi untuk mengevaluasi pengeluaran yang dilakukan dalam sumber daya manusia selama periode waktu tertentu. Untuk perbaikan organisasi, perlu untuk mengevaluasi nilai sumber daya manusia secara sistematis dan mencatat informasi yang berkaitan

dengan mereka dalam laporan keuangan organisasi untuk mengkomunikasikan nilai waktu mereka kepada waktu pengguna laporan keuangan. Dari informasi manajemen akuntansi sumber daya manusia dapat mengambil yang tepat keputusan tentang upaya keputusan masa depan mereka. Penelitian ini berusaha untuk memasukkan berbagai elemen konseptual akuntansi sumber daya manusia, dengan fokus pada kemajuan dan pengembangan akuntansi SDI secara keseluruhan.<sup>12</sup> Adapun pembeda temuan ini ada pada tempat dan tahun, sedangkan persamaannya ialah terletak pada hal yang dibahas yaitu mengenai SDI.

2. Jurnal oleh Umam yang berjudul “Peran Islamic Management Principe pada Pembentukan Corporate Culture untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Organisasi Bisnis“, menjelaskan tentang capaian dari karyawan selama rentang waktu saat mereka melakukan kewajiban sesuai dengan standar kerja, target, dan tujuan. Untuk meningkatkan daya saing, kinerja organisasi dan SDI, perusahaan harus memperluas budaya perusahaan berdasarkan prinsip manajemen Islam. Fokus temuan ini lebih

---

<sup>12</sup> Ritambharasingh, ‘A Study on Conceptual Framework of Human Resource Accounting in India’, *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 6.3 (2016), 7–12.

pada pembentukan organisasi perusahaan, sedangkan fokus temuan penulis ialah strategi manajemen sumber daya insani guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Jurnal oleh Rozalinda yang berjudul “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi pada Industri Perbankan Syariah”, yang bertujuan untuk mempelajari manajemen SDM dalam perbankan syariah. Studi tersebut menemukan bahwa memajukan dan melatih karyawan secara jangka panjang, serta loyalitas yang kuat terhadap peningkatan kualitas SDI adalah kunci untuk menjaga kualitas kinerja bank syariah. Untuk melakukan ini, bank mengadakan program pendidikan pegawai baru dan program pendidikan promosi, yang detail berdasarkan kelompok jabatan jurnal nasional oleh Norvadewi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami”. Menurut temuan ini, manajemen sangat berperan dalam kemajuan perusahaan. Sebagai hasil dari peradaban manusia, manajemen terdiri dari nilai-nilai keadilan dan aturan agama. Sebagai salah satu agama yang diyakini oleh banyak orang di Indonesia, agama Islam sudah mewarnai tiap aspek kehidupan mereka,

termasuk ekonomi. Manajemen menganggap manusia sebagai komponen produksi yang amat penting bagi perusahaan. Menilik pada keyakinan Islam tentang manusia itu sendiri, manajemen sumber daya insani mengarah hal yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Ini didasarkan pada keyakinan bahwasanya manusia ada guna beribadah kepada Allah SWT, sehingga semua yang mereka lakukan harus dianggap sebagai ibadah, dan bahwasanya manusia ialah *khalifatullah fil ardhi*. Manusia menjadi objek dari kedua hal ini, terutama dalam bidang ekonomi dan bisnis. Manajemen sumber daya insani mempunyai tanggung jawab guna menghasilkan karyawan yang *kafa'ah*, atau dalam artian profesional, dan *himmatul amal*, yang berarti semangat kerja.<sup>13</sup>

4. Jurnal oleh Mustaqim yang berjudul “Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus)”, yang mempunyai maksud untuk mengkaji implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya insani. Adapun metode yang dipakai dalam temuan ini ialah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara, observasi dan

---

<sup>13</sup> Rozalinda, ‘Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1.1 (2016), 107–24.

dokumentasi. Hasilnya memberikan petunjuk bahwasanya berbagai prinsip syariah seperti keadilan, kompetensi, *amanah*, dan tanggung jawab sosial digunakan dalam manajemen sumber daya insani. Perekrutan dan pemilihan memakai prinsip kompetensi dan keahlian. Cara berpikir dan penelaahan pekerjaan digunakan untuk menilai ganti rugi, berdasarkan prinsip keadilan dan pelimpahan kewenangan berdasarkan pekerjaan. Selain itu, ganti rugi tidak langsung termasuk bantuan, fasilitas kerja, dan rekreasi. Adapun perbedaan temuan ini dengan temuan sebelumnya ada pada tempat dan waktu. Adapun temuan ini hanya membahas mengenai manajemen sumber daya insani sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis membahas mengenai manajemen sumber daya insani dan kinerja karyawan. Persamaannya sama-sama membahas mengenai SDI.<sup>14</sup>

Menurut penelitian di atas, ada persamaan dengan temuan yang akan datang, yaitu memberikan pembahasan mengenai manajemen sumber daya insani. Namun, penelitian ini berbeda karena menggunakan metode yang berbeda dan studi kasus yang berbeda.

---

<sup>14</sup> Muhamad Mustaqim, 'Prinsip Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Penelitian*, 10.2 (2016), 8–25.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif mempunyai maksud guna memahami dan menjelaskan fenomena dengan mempelajari konteks dan artinya.<sup>15</sup> Penelitian kualitatif menekankan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks sosial, budaya, dan pengalaman manusia. Sebaliknya, penelitian kuantitatif berkonsentrasi pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka dan statistik.

Penelitian kualitatif tidak hanya menghasilkan data teks atau naratif, tetapi juga mencakup interpretasi mendalam dari peneliti terhadap data tersebut.<sup>16</sup> Kelebihan penelitian kualitatif melibatkan kekayaan kontekstual dan pemahaman yang mendalam tentang subjek penelitian, sementara tantangan utamanya adalah

---

<sup>15</sup> Yudo Handoko, Hansein Arif Wijaya, and Agus Lestari, *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Administrasi Pendidikan* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

<sup>16</sup> Muhammad Rizal Pahleviannur and others, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022).

subjektivitas dan ketidakmungkinan generalisasi hasil penelitian ke populasi umum.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif evaluatif. Penelitian deskriptif evaluatif berfokus pada mengevaluasi suatu hal.<sup>17</sup> Penelitian jenis ini mempunyai maksud guna mengelompokkan data mengenai peristiwa yang terjadi, yang menjadi keadaan aktual yang membutuhkan penilaian guna menerapkan suatu rencana.<sup>18</sup> Evaluasi penting untuk diadakan guna mengetahui apakah implementasi program yang telah direncanakan sudah berjalan dengan benar dan sekaligus memberikan hasil yang sesuai.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Maryam B. Gainau, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2016).

<sup>18</sup> Abdul Hamid Hakim, 'Kajian Perilaku Wisatawan Dan PKL Di Lapangan Merdeka Bengkulu Pada Fase Normal Baru', *Jurnal Pengembangan Kota*, 8.2 (2020), 188–99.

<sup>19</sup> Ajat Rukajat, *Teknik Evaluasi Pembelajaran* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

## 2. Waktu dan Tempat Penelitian

### a. Waktu Penelitian

Temuan dimulai pada Juni 2023 dan berlangsung sampai Maret 2024. Adapun jadwal temuan dituangkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan ke- (2023)							Bulan ke- (2024)		
	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
Tahap Persiapan Penelitian										
Penyusunan dan Pengajuan Judul										
Pengajuan Proposal										
Perizinan Penelitian										
Tahap Pelaksanaan										
Pengumpulan Data										
Analisis Data										
Tahap Penyusunan Laporan										
Penyusunan Laporan										

### b. Lokasi Penelitian

Peneliti akan mencari data untuk penelitian di tempat yang disebut lokasi penelitian. Salah satu perusahaan kelapa

sawit terbesar di Kabupaten Mukomuko, PT Daria Dharma Pratama Mukomuko, yang terletak di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko, merupakan lokasi penelitian yang terkait langsung dengan subjek penelitian.

### 3. Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat informan dari PT Daria Dharma Pratama Mukomuko yang beragama Islam. Informan pertama adalah seorang manajer di bagian *human resources*, Bapak Mauluddin. Beliau memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ini. Informan lainnya terdiri dari tiga karyawan, yaitu Ibu Mita, Ibu Apriliana Wulandari, dan Ibu Imiati. Ketiga karyawan ini bekerja di berbagai divisi dalam perusahaan dan memberikan perspektif yang berbeda terkait dengan kondisi kerja dan dinamika di tempat kerja mereka. Adapun kriteria informan yang memenuhi untuk penelitian ini ialah :

- a. Praktisi manajemen sumber daya insani: Informasi ini berasal dari manajer atau profesional yang memutuskan bagaimana mengelola SDI di perusahaan mereka. Mereka dapat memberikan wawasan tentang praktik-

praktik dan strategi yang telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara Islami.

- b. Karyawan: Melibatkan partisipasi dari karyawan sebagai informan penelitian juga penting untuk memahami persepsi mereka tentang implementasi prinsip-prinsip Islami dalam manajemen sumber daya insani dan dampaknya pada motivasi, kepuasan kerja, serta performa individu maupun tim.

#### **4. Sumber Data**

Suharmasini Arikunto menyatakan bahwa subjek dari mana data dikumpulkan disebut sebagai "sumber data". Produk pencatatan yang terdiri dari fenomena dan angka yang digunakan guna menganalisis fakta dikenal sebagai data. Sesuai dengan pemahaman ini, data subjek dan kesimpulan dibuat. Peneliti menggunakan berbagai sumber data untuk temuan ini.<sup>20</sup>

- a. Sumber Data Primer

Sumber pertama data adalah sumber data primer.<sup>21</sup> Data langsung didapatkan dari sumber

---

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010).

<sup>21</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi* (Jakarta: PT. Kencana Prenanda Media, 2013).

pertama di tempat atau objek temuan.<sup>22</sup> Sumber temuan ini berasal dari wawancara dengan manajer *human resources* dan tiga karyawan beragama Islam di PT Daria Dharma Pratama Mukomuko.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah jenis data yang dibuat dan diharapkan bisa memberikan bantuan dalam pengungkapan data primer. Sumber data sekunder bisa menyediakan informasi tambahan sebagai alat komparasi.<sup>23</sup> Penelitian ini menggunakan data sekunder dari literatur dan sumber data lainnya, termasuk buku, jurnal, skripsi, dan internet.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Temuan ini memakai metode berikut untuk pengumpulan data; ini adalah tahap paling penting dari proses temuan dikarenakan data adalah maksud utamanya :

a. Observasi

Dalam pengumpulan data, observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap

---

<sup>22</sup> Amiruddin and Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

<sup>23</sup> Amiruddin and Asikin.

objek atau subjek yang diamati.<sup>24</sup> Tujuan utama observasi adalah untuk memperoleh informasi yang objektif dan akurat tentang tindakan atau peristiwa tertentu. Adapun jenis observasi yang dilaksanakan ialah observasi partisipatif yaitu peneliti aktif terlibat dalam situasi yang diamati, berinteraksi dengan subjek, dan mencatat pengalaman pribadi.<sup>25</sup>

b. Wawancara

Wawancara ialah metode pengumpulan data yang paling *general* dipakai dalam penelitian kualitatif.<sup>26</sup> Tujuan utama wawancara adalah untuk mendapatkan informasi langsung dari responden atau subjek penelitian melalui percakapan tatap muka. Adapun jenis wawancara yang dilaksanakan ialah semi struktural, dimana dalam wawancara ini menggunakan kombinasi pertanyaan terstruktur dan pertanyaan terbuka yang memungkinkan

---

<sup>24</sup> Hasyim Hasanah, 'Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)', *At-Taqaddum*, 8.1 (2017), 21–46.

<sup>25</sup> Hasanah.

<sup>26</sup> Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), 1–9.

fleksibilitas dalam menjelajahi topik yang muncul selama wawancara.<sup>27</sup>

Terdapat beberapa tahapan dalam melakukan wawancara, diantaranya ialah:

1) Persiapan

Menentukan tujuan penelitian, mengidentifikasi responden, dan membuat rancangan pertanyaan adalah beberapa tugas yang harus diselesaikan selama tahap persiapan. Pendefinisian tujuan penelitian dilakukan dengan menentukan secara jelas tujuan dan ruang lingkup penelitian, sedangkan pengidentifikasian responden dilakukan dengan memilih responden yang mempunyai pengalaman atau pengetahuan sesuai dengan tujuan dan topik penelitian. Adapun pembuatan rancangan pertanyaan dilakukan secara terstruktur sebagai dasar wawancara. Selain itu, peneliti juga menyisipkan pertanyaan terbuka untuk memberikan

---

<sup>27</sup> Andri Wicaksono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pengantar Ringkas* (Sleman: Garudhawaca, 2022).

ruang bagi responden untuk berbicara lebih bebas.

## 2) Pendekatan Awal

Pada tahap pendekatan awal, ada beberapa hal yang harus dilaksanakan, diantaranya ialah memberikan sambutan dan pengantar, serta membangun hubungan dengan informan. Sambutan dan pengantar dilakukan dengan memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan, serta menjelaskan konteks singkat mengenai topik yang akan dibahas. Membangun hubungan dengan informan dilakukan dengan menyisipkan pertanyaan kecil untuk menciptakan suasana yang santai dan ramah.

## 3) Pelaksanaan Wawancara

Beberapa hal yang harus dilakukan saat melakukan wawancara termasuk membuat pertanyaan terstruktur, membuat pertanyaan terbuka, dan memberi fleksibilitas sesuai dengan perkembangan percakapan. Dengan menggabungkan pertanyaan terstruktur dan terbuka, serta

memberikan fleksibilitas, wawancara semi-struktural menjadi lebih efektif dalam mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang subjek penelitian. Keseimbangan antara struktur dan fleksibilitas penting untuk mengoptimalkan hasil wawancara.

4) Pendekatan Akhir

Salah satu tugas yang harus dilakukan pada tahap akhir adalah memberikan pernyataan penutup yang menguraikan hasil wawancara, mengucapkan terima kasih kepada informan, dan, jika diperlukan, menjelaskan langkah selanjutnya.

5) Setelah Wawancara

Pada tahap setelah wawancara, ada beberapa hal yang harus dilaksanakan, diantaranya ialah rekam catatan dan analisis data. Rekam catatan dilakukan dengan mencatat poin kunci dan refleksi mengenai respons informan, sedangkan analisis data dilakukan dengan transkripsi wawancara dan mengidentifikasi pola

atau tema yang muncul dari jawaban informan.<sup>28</sup>

c. Dokumentasi

Kata "dokumentasi" berarti "barang tertulis", dan "metode dokumentasi" ialah salah satu upaya untuk memperoleh data sesuai dengan catatan.<sup>29</sup> Dalam temuan ini, sejarah dan struktur organisasi, visi misi, serta teknik penilaian akan digunakan dalam menilai kinerja karyawan.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tahap penting dalam temuan, yang melibatkan pengolahan dan interpretasi data yang dikumpulkan.<sup>30</sup> Analisis data termasuk reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.<sup>31</sup> Reduksi data melibatkan pemilihan dan peringkasan data agar lebih mudah diolah, kemudian dilanjutkan dengan cara menyajikan data secara visual atau deskriptif agar mudah dipahami. Langkah terakhir

---

<sup>28</sup> R. A. Fadhallah, *Wawancara* (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta Press, 2021).

<sup>29</sup> Koentjaraningra, *Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 2001), 173.

<sup>30</sup> Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2021).

<sup>31</sup> Ahmad Mashudi, 'Kebijakan PPDB Sistem Zonasi SMA/SMK Dalam Mendorong Pemerataan Kualitas Sumberdaya Manusia Di Jawa Timur', *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4.2 (2019), 186–206.

ialah dengan menginterpretasikan data dan mengambil kesimpulan berdasarkan temuan analisis.

