

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Insani merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Pengembangan sumber daya insani pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Dengan demikian pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi.

---

<sup>1</sup> Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, No. 1 (2021): 403.

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 yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.<sup>2</sup> Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran Surat Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ  
يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Artinya: Dia telah menundukkan (pula) untukmu 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 (Q.S Al Jatsiyah ayat 13).<sup>3</sup>

Potensi sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Bagaimana pun bagus sebuah sistem, tidak akan berarti apaapa jika tidak dijalankan oleh sumber daya manusia. Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia yang sengaja diciptakan Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk. Manusia dibekali potensi akal,

---

<sup>2</sup> H Ali Hardana, 'Manajemen Sumber Daya Insani', *Al-Masharif*, 3.1 (2015), 115–26.

<sup>3</sup> *Al-Qur'an Al-Karim Dan Terjemahannya Dengan Transliterasi*, Departemen Agama Ri, Semarang: Pt. Karya Toha Putra, T.T., N.D.

nafsu, jiwa dan jasmani. Dengan potensi ini manusia diberikan kebebasan untuk menentukan jalan yang dipilihnya namun apapun pilihannya manusia harus mempertanggung jawabkannya. Ada dua tugas yang diamanahkan Allah kepada manusia yaitu menjadi abdullah dan khalifah yang bertugas memakmurkan bumi dan mengelola alam semesta. Dalam rangka mengelola alam ini, manusia sebagai subjek dalam kehidupan menjadi sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Hal ini menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi yang mendukung keberhasilan. Kontribusi dari SDI tidak hanya dilihat dari kemampuan, pengetahuan, skill, ataupun pengalaman yang mereka bawa saat bergabung dengan organisasi, tetapi bagaimana organisasi secara internal mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh setiap SDI untuk mengembangkan kapabilitas karyawan karena suatu pekerjaan akan berpengaruh dengan kapabilitas seseorang, bukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban terhadap organisasi.

Adapun yang menjadi strategi dari manajemen SDI yaitu Perencanaan SDI, perencanaan sangat penting untuk menetapkan tujuan organisasi dalam manajemen sumber daya

insani. Proses perencanaan SDI perlu didukung oleh data yang relevan dan dapat dipercaya sehingga pemenuhan kebutuhan SDI dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Rekrutmen dan Seleksi SDI, rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan yang disusun untuk mempengaruhi sejumlah orang yang akan melamar kerja. Pelatihan dan Pengembangan SDI, pelatihan dan pengembangan ialah istilah yang dipakai secara bersamaan. Pengembangan dapat dihubungkan dengan kebutuhan karyawan dimasa mendatang bagi organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di organisasi. Penilaian Kinerja SDI, penilaian pekerjaan adalah prosedur untuk menilai kinerja, membuat rencana pengembangan, dan memberi tahu anggota staf tentang hasilnya. Kompensasi SDI, kompensasi ialah sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai pengganti jasa kepada organisasi.<sup>4</sup>

Islam menekankan pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut ajaran Nabi Muhammad SAW, mencari ilmu adalah wajib sepanjang hayat. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan agama harus dimiliki. Namun, penting untuk mempertimbangkan tujuan dan penerapan ilmu yang

---

<sup>4</sup> Sabina Dan Rahmayati, 'Analisis Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Syariah Di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia', *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9.204 (2024), 1448–58.

diperoleh. Jika kita memeriksa penyebab masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, jelaslah bahwa sebagian besar orang tidak menyadari keberadaan mereka di planet ini, atau dengan kata lain, mereka hanya hidup untuk tujuan hidup tanpa memikirkan akhir dari kehidupan. Oleh karena itu, tatanan sosial yang ada saat ini hanya didasarkan pada masalah-masalah praktis.<sup>5</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Sumber Daya Insani?
2. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani?
3. Apa saja Perencanaan Sumber Daya Insani?
4. Bagaimana Pengadaan Sumber Daya Insani?
5. Bagaimana penerapan Pengembangan Karier?
6. Bagaimana Motivasi?
7. Bagaimana Produktivitas Kerja?
8. Bagaimana Kompensasi?
9. Apa saja Presetasi kerja?
10. Bagaimana Evaluasi Kinerja?
11. Bagaimana Implementasi Sumber Daya Insani?

---

<sup>5</sup> Chusnul ; Rahmawati And Others, 'Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal Of Cretive Student Researc*, 1.4 (2023), 48.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Bagaimana Sumber Daya Insani
2. Untuk mengetahui Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani
3. Untuk mengetahui apa saja Perencanaan Sumber Daya Insani
4. Untuk mengetahui pengadaan Sumber Daya Insani
5. Untuk mengetahui Pengembangan Karier
6. Untuk mengetahui Motivasi
7. Untuk mengetahui Bagaimana Produktivitas Kerja
8. Untuk mengetahui Bagaimana Kompensasi
9. Untuk mengetahui apa saja Prestasi Kerja
10. Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Kinerja
11. Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Sumber Daya Insani

### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan yang telah penulisan paparkan diatas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Secara teoritis, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan akademis kampus sebagai refrensi dimasa yang akan datang, terkait penelitian yang sejenis.

#### **2. Kegunaan Praktisi**

##### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan atau pemahaman tentang manajemen sumber daya insani pada bisnis home industry dan contoh kasus beserta solusi yang terjadi di home industry.

b. Bagi Pembaca

Buku ini akan memberikan manfaat bagi pembaca agar sama-sama dapat memahami tentang bagaimana manajemen sumber daya insani pada home industry dan contoh kasus beserta solusi pada home industry.

**E. Metode Penelitian**

1. Jenis dan Sifat Penulisan

a. Jenis Penulisan

Dilihat dari jenis penulisannya, adapun jenis penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yakni penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain; buku-buku teks, e-book, jurnal ilmiah, hasil-hasil penelitian dalam

bentuk skripsi, tesis, desertasi, dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan.

b. Sifat Penulisan

Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

2. Metode Penelitian Data

Adapun metode pengumpulan data penelitian ini diambil dari sumber data, yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

Dalam penulisan skripsi ini sumber data yang akan peneliti gunakan adalah data sekunder. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada. Sehingga penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti.

Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain: buku-buku teks, e-book, jurnal ilmiah, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, desertasi, dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan.

3. Teknik Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga ditarik suatu kesimpulan. Untuk memperoleh hasil yang benar dan



tepat dalam menganalisa data, penulis menggunakan teknik analisis isi. Analisis isi (*Content Analysis*) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak di media massa.

Adapun langkah- langkah strategis dalam penelitian analisis isi, sebagai berikut :

- A. Pertama, Penetapan desain atau model penelitian. Disini ditetapkan beberapa media, analisis perbandingan atau korelasi, objeknya banyak atau sedikit dan sebagainya.
- B. Kedua, pencarian data pokok atau data primer, yaitu teks sendiri. Sebagai analisis isi, teks merupakan objek yang pokok, bahkan terpokok. Pencarian dapat dilakukan dengan menggunakan lembar formulir pengamatan tertentu yang sengaja dibuat untuk keperluan pencarian data tersebut.
- C. Ketiga, pencarian pengetahuan konstektual agar penelitian yang dilakukan tidak berada diruang hampa, tetapi terlihat kait-mengait dengan faktor-faktor lain.

#### **F. Sistem Penulisan**

Agar Penulisan skripsi ini lebih mengarah pada tujuan pembahasan, maka diperlukan sistematika penulisan yang terdiri dari tujuh bab, dimana antara satu bab dan bab lainnya saling mendasari dan berkaitan.

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab 1. ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan
- Bab 2. Menjelaskan Tentang Sumber Daya Insani
- Bab 3. Membahas Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani
- Bab 4. Menguraikan tentang Perencanaan Sumber Daya Insani
- Bab 5. Membahas mengenai Pengadaan Sumber Daya Insani
- Bab 6. Menjelaskan tentang Pengembangan Karir
- Bab 7. Membahas Tentang Motivasi
- Bab 8. Membahas Tentang Produktivitas Kerja
- Bab 9. Menguraikan Tentang Kompensasi
- Bab 10. Menjelaskan Tentang Prestasi Kerja
- Bab 11. Membahas Tentang Evaluasi Kerja
- Bab 12. Membahas Tentang Implementasi SDI
- Bab 13. Penutup, Bab ini berisi tentang kesimpulan dan Saran.