

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini, industri halal bukan lagi menjadi hal yang asing bagi pembangunan perekonomian suatu negara. Industri halal dapat menjadi penopang perekonomian suatu negara, misalnya Malaysia dan Uni Emirat Arab (UEA) yang sejak tahun 2019 tengah menikmati pertumbuhan ekonomi negaranya melalui sektor industri halal.<sup>1</sup> *State of Global Islamic Economy Report* melaporkan pada 2022, diperkirakan tingkat konsumsi masyarakat muslim dunia tumbuh sebesar 9,1%.<sup>2</sup> Pertumbuhan ini diperkirakan akan terus meningkat 7,5% pada tahun 2025 dengan pencapaian sebesar US\$ 2.8 triliun. Berbagai sektor yang menjadi indikator industri halal adalah makanan dan minuman, farmasi, kosmetik, fesyen muslim, perjalanan ramah muslim, dan media/rekreasi halal.<sup>3</sup>

Peluang Indonesia untuk menjadi negara eksportir produk halal sangat besar mengingat jumlah penduduk Indonesia mayoritas adalah muslim.<sup>4</sup> Dalam upaya mewujudkannya, pemerintah Indonesia mengeluarkan *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024* sebagai pedoman dalam mengembangkan ekonomi syariah Indonesia, dan diwujudkan melalui empat langkah strategi utama. Strategi tersebut di antaranya menguatkan nilai kehalalan pada sektor potensial, meningkatkan eksistensi keuangan syariah, menjadikan sektor UMKM sebagai tokoh utama dalam mewujudkan rantai halal, dan penguatan bidang ekonomi digital. Pemerintah meyakini bahwa

---

<sup>1</sup> Nurifa Adha dkk, “Perkembangan Halal Industri Sebagai Langkah Membumikan Sistem Ekonomi Syariah”, *Jurnal Education Management and Sharia Economics*, 2,1, (Desember 2021): 720

<sup>2</sup> *State of The Global Islamic Economy Report Unlocking Opportunity 2022*, (Dinar Standard, 2022), hlm. 3

<sup>3</sup> Kementerian Perindustrian Indonesia, “Industri Halal Berperan Penting dalam Pemulihan Ekonomi, Kemenperin Luncurkan IHYA 2022”, *kemenperin.go.id*. <https://kemenperin.go.id/artikel/23586/Industri-Halal-Berperan-Penting-dalam-Pemulihan-Ekonomi,-Kemenperin-Luncurkan-IHYA-2022> 30 September 2022 (diakses tanggal 23 Desember 2022 pukul 20.36 Wib)

<sup>4</sup> Kementerian Komunikasi dan Informatika, “Wujudkan Indonesia Jadi Pprodusen dan Eksportir Produk Halal Terbesar Dunia”, *kominfo.go.id*, [https://www.kominfo.go.id/content/detail/34870/wujudkan-indonesia-jadi-produsen-dan-eksportir-produk-halal-terbesar-dunia/0/artikel\\_gpr](https://www.kominfo.go.id/content/detail/34870/wujudkan-indonesia-jadi-produsen-dan-eksportir-produk-halal-terbesar-dunia/0/artikel_gpr) 03 Juni 2021 (diakses pada 23 Desember 2022 pukul 21.01 Wib.)

rancangan kebijakan yang dikembangkan tersebut mampu mendorong pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia.<sup>5</sup>

Di antara keempat strategi tersebut, UMKM merupakan sektor yang secara signifikan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia.<sup>6</sup> Ketika ekonomi dunia sedang mengalami pergolakan terlebih saat terjadi pandemi Covid19, UMKM merupakan sektor yang tetap mengalami peningkatan pendapatan. UMKM merupakan usaha produktif yang mampu menyerap tenaga kerja secara efektif, sehingga dapat membantu pemerintah dalam mengatasi kemiskinan. UMKM memberikan kontribusi sebesar 60,5% terhadap PDB di Indonesia, dan menyerap pekerja secara keseluruhan dengan persentase 96,7%.<sup>7</sup>

Salah satu UMKM yang diminati dan banyak digeluti oleh para pelaku usaha adalah bidang fesyen muslim. Saat ini industri halal bidang fesyen muslim Indonesia, menurut *State of The Global Islamic Economy Report 2022* kedudukan Indonesia masuk dalam jajaran sepuluh terbaik kategori *Modest Fashion* dunia, yaitu urutan ketiga setelah Uni Emirat Arab dan Turki.<sup>8</sup> Akan tetapi, terdapat tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan industri halal sektor fesyen muslim di Indonesia. Di antara tantangan yang dihadapi yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) rendah.<sup>9</sup> Hal ini disebabkan oleh minimnya riset mengenai kompetensi SDM pada bidang fesyen muslim, menjadikan peluang yang ada belum berjalan dengan baik. Menurut Badan Ekonomi Kreatif (2016) yang tercantum dalam *Masterplan Ekonomi Syariah 2019-2024* terdapat tiga tantangan pada bidang fesyen muslim, di antaranya daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) rendah akibat kualitas *skill* yang

---

<sup>5</sup> *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*, hlm. 42

<sup>6</sup> Kementerian Koordinator Bidang perekonomian Republik Indonesia, "UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia", *ekon.go.id*, <https://ekon.go.id/publikasi/detail/2969/umkm-menjadi-pilar-penting-dalam-perekonomian-indonesia> 05 Mei 2021 (diakses pada 23 Desember 2022 pukul 21.19 Wib.)

<sup>7</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, "Perkembangan UMKM sebagai *Critical Engine* Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah", *ekon.go.id*, <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4593/perkembangan-umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional-terus-mendapatkan-dukungan-pemerintah> 01 Oktober 2022 (diakses pada 23 Desember 2022 pukul 21.34 Wib )

<sup>8</sup> *State of The Global Islamic Economy Report Unlocking Opportunity 2022*, (Dinar Standard, 2022), hlm. 21

<sup>9</sup> *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*, hlm. 94

dimiliki masih belum memenuhi standar dan menghambat proses produksi, kesadaran terhadap aspek keselamatan kerja masih rendah, serta tenaga kerja belum disiplin dalam mematuhi standar kompetensi kerja yang berlaku sehingga produktivitas masih dinilai rendah.<sup>10</sup>

Semakin berkembangnya teknologi saat ini menuntut setiap pelaku bisnis dapat menguasainya. Hadirnya teknologi yang memudahkan setiap pekerjaan akan memberikan keuntungan sekaligus tantangan dalam mengelola bisnis. Pada era serba digital ini, masyarakat akan lebih mudah untuk menemukan produk yang diinginkan melalui berbagai *platform* yang ada.<sup>11</sup> Sehingga pelaku usaha harus bisa mengembangkan inovasi guna bersaing dalam menarik minat konsumen. Bukan hanya itu saja, pelaku usaha juga harus pandai mengatur siklus keuangan yang ada di tengah persaingan yang ketat, supaya bisnis dapat tetap berjalan dengan produktif.<sup>12</sup> Dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang mampu beradaptasi serta tanggap akan perubahan zaman, sehingga bisnis dapat terus beroperasi secara efektif dan efisien.

Kontribusi sumber daya manusia terhadap perkembangan bisnis memanglah sangat penting. Sumber daya manusia merupakan infrastruktur vital bagi pengembangan bisnis. Dikutip dari karya Edy Sutrisno, menurut Senamo (2002) ekonomi saat ini bukan lagi berbasis pada tanah atau mesin-mesin, melainkan berbasis pada pengetahuan.<sup>13</sup> Lambat laun seluruh aset ekonomi yang bersifat fisik akan tergantikan oleh aset yang bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, relasi, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.<sup>14</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang menentukan proses produksi, pembangun serta pengembangan usaha.<sup>15</sup> Sulit dalam mencapai

---

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> Wafa Abdullah Faqih A, "Strategi Pengembangan SDM Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital", *Jurnal 'Adliya*, 3,1, (Juni 2019): 115

<sup>12</sup> Kurnia Dewi dkk, *Manajemen Kewirausahaan*, (Sleman : CV Budi Utama, 2020), hlm. 65

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi pertama*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.

1

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> Ali Chaerudin dkk, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi: CV Jejak, 2020), hlm. 12

tujuan organisasi apabila tidak diiringi dengan kualitas SDM yang memadai. Diperlukan sekelompok orang yang memiliki pengetahuan tentang teknologi saat ini dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Pemilik bisnis harus mampu melakukan investasi di bidang SDM agar dapat menangani kondisi bisnis yang semakin rumit.

Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional di dalam setiap organisasi supaya kesenjangan antara kebutuhan karyawan dan organisasi terselesaikan. Rencana bisnis yang diwujudkan akan menjadi alat untuk mengembangkannya dengan sukses.<sup>16</sup> Menurut Suparno seperti dikutip oleh Tannady manajemen sumber daya merupakan sebuah proses yang terdiri dari proses evaluasi terhadap kebutuhan SDM, memperoleh tenaga ahli untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan intensif dan penugasan yang tepat.<sup>17</sup> Pengaturan manajemen sumber daya manusia yang memadai akan membuat karyawan bekerja lebih produktif dan optimis dalam menghadapi persaingan usaha.

Islam memandang manusia sebagai makhluk yang dianugerahi dengan agensi moral yang harus mengejar keadilan dan memanfaatkan semua peluang yang ada untuk mencapai kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>18</sup> Sejatinya Allah Swt. menciptakan umat manusia di bumi semata-mata untuk menjalankan ibadah dan sebagai pemimpin di muka bumi, maka dalam pengaturan dan pengelolaan segala sumber daya yang ada diperlukan adanya kebijaksanaan.<sup>19</sup> Manusia sebagai pemeran utama dalam pengelola sumber daya yang ada di bumi, memerlukan pengaturan dan pengelolaan yang baik. Manajemen sumber daya insani hadir untuk memberikan pertimbangan dalam hal menentukan kebijakan yang diperlukan dalam mengelola sumber daya di sebuah organisasi serta menjadi solusi dari setiap masalah yang dihadapi.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Eko Sudarmanto, *Total Quality Management*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm. 46

<sup>17</sup> Handy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 27

<sup>18</sup> Jeni Devi Anjelina dkk, "Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Mewujudkan Perekonomian yang Stabil", *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1,1 ( Juni 2021): 117

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 6

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 7

Pada dasarnya Islam membolehkan setiap umat manusia untuk melakukan muamalah sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>21</sup> Aktivitas muamalah tersebut dapat berupa jual-beli yang juga pada praktiknya telah dicontohkan secara langsung oleh Rasulullah Saw. Seiring berkembangnya zaman, dalam aktivitas muamalah muncul berbagai persoalan seperti adanya persaingan usaha. Islam membolehkan persaingan usaha asalkan dilakukan secara sehat dengan etika yang baik sesuai dengan syariat Islam.<sup>22</sup> Rambu-rambu yang perlu diperhatikan yaitu dilarang melakukan penipuan, penimbunan dan *ittihad* yang akan merugikan pelaku usaha lain maupun konsumen.<sup>23</sup>

Adanya peluang dan tantangan dalam dunia industri fesyen muslim di tengah persaingan yang kompetitif, tidak menjadikan para pelaku usaha mengurungkan niatnya untuk tetap berkecimpung di bidang ini. Saat ini telah banyak ditemukan usaha fesyen di berbagai daerah yang secara khusus menawarkan produk-produk busana muslim, salah satunya adalah Kabupaten Jombang. Mendapatkan julukan sebagai Kota Santri menjadikan para pelaku usaha memilih daerah tersebut sebagai target pasar mengembangkan usaha fesyen muslim. Salah satu daerah yang menjadi pusat kunjungan para milenial, yakni Jl. Gubernur Suryo, Jombatan, Kecamatan Jombang. Area ini merupakan daerah strategiis yang berada di sekitar pusat kota, alun-alun Kabupaten Jombang.

**Tabel 1. 1 Nama Usaha Fashion Muslim Area Jl. Gubernur Suryo, Kecamatan Jombang**

No	Nama Usaha	Alamat	Rata-rata Produk Terjual/bulan
1	Dhyhijab	Jl. Gubernur Suryo No. 5, Jombatan, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang	5000-7000 pcs

<sup>21</sup> Rumadi Ahmad dkk, *Fikih Persaingan Usaha*, (Jakarta: Lakpesdam PBNU, 2019), hlm. 12

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> *Ibid*

2	Ayu Citra by Monokrom	Jl. Gubernur Suryo No. 15, Jombatan, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang	2000-4000 pcs
3	Kanaya Hijab Fashion	Jl. Gubernur Suryo No. 50, Jombatan, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang	500-1000 pcs

(sumber data: hasil wawancara peneliti pada 17 April 2023 dengan pemilik usaha)

Tabel 1.1 menunjukkan toko fashion muslim dengan rata-rata penjualan dan pengunjung yang banyak. Jumlah pelanggan dan penjualan yang banyak akan mempengaruhi produktivitas usaha, sehingga dibutuhkan sumber daya yang cukup. Kapasitas karyawan perlu dipertimbangkan dan direncanakan sebaik mungkin sejak awal didirikannya usaha. Berikut adalah kualifikasi karyawan yang dimiliki oleh masing-masing usaha fashion muslim di area Kecamatan Jombang.

**Tabel 1. 2 Kualifikasi Karyawan**

<b>Nama Usaha</b>	<b>Jumlah Kebutuhan Karyawan</b>	<b>Kualifikasi Karyawan</b>
Dhyhijab Jombang	5 Karyawan tetap, 4 karyawan kontrak (hanya saat Ramadan).	Posisi <i>Shopkeeper</i> 1. Perempuan usia maksimal 23 tahun 2. Pendidikan SMA/SMK/MA, sedang kuliah dipersilakan (Fresh graduate dipertimbangkan) 3. Memahami penggunaan komputer dan microsoft excel 4. Belum menikah 5. Diutamakan domisili Jombang 6. Komunikatif, ramah, dan bisa berinteraksi dengan baik

Ayu Citra by Monokrom	10 Karyawan	Posisi seluruh <i>crew</i> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perempuan usia max 22 tahun</li> <li>2. Berpenampilan menarik</li> <li>3. Pendidikan maksimal SMA sederajat</li> <li>4. Belum menikah dan tidak sedang kuliah</li> <li>5. Diutamakan domisili Jombang</li> <li>6. Paham sosial media</li> <li>7. Komunikatif, giat, dan ceria</li> </ol>
Kanaya Hijab Fashion	8 Karyawan	Semua posisi karyawan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perempuan usia maksimal 24 tahun</li> <li>2. Pendidikan maksimal SMA sederajat</li> <li>3. Bisa mengoperasikan komputer</li> <li>4. Memahami penggunaan sosial media dan shopee</li> <li>5. Bisa bekerja dalam tim</li> </ol>

(sumber data: hasil wawancara peneliti pada 17 April 2023)

Tabel tersebut menunjukkan kompetensi karyawan yang dimiliki oleh masing-masing usaha fashion muslim. Terlihat bahwa Dhyhijab merupakan usaha yang memiliki pegawai paling sedikit di antara para pesaingnya. Dhyhijab merupakan satu-satunya usaha yang memperbolehkan karyawan sedang berkuliah dan menempuh pendidikan lebih tinggi selama bekerja. Pendidikan merupakan faktor penting karena akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki daya saing. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Rostini, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas*, (Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2022), hlm. 14

Dhyhijab merupakan usaha pada bidang fashion muslim yang telah berdiri sejak tahun 2014 di Kabupaten Jombang. Usaha ini menjual pakaian muslim yang banyak disukai oleh kalangan milenial karena memiliki harga yang terjangkau dan produknya mengikuti perkembangan tren yang ada. Selain itu lokasi usaha Dhyhijab merupakan tempat yang strategis dengan desain toko yang *intragamable* sehingga mampu menarik banyak pengunjung. Dhyhijab juga memanfaatkan berbagai sosial media dengan konten-konten yang kreatif sehingga menarik banyak konsumen.

Fansah Adila memaparkan visi dari usaha Dhyhijab adalah menjadi *brand (online dan offline)* pendukung gerakan berhijab terutama untuk kaum muda. Guna mencapai visi tersebut misi yang dilakukan adalah menyediakan outfit kekinian sesuai dengan ketentuan Islam, menyuarakan gerakan hijab secara implisit melalui media sosial, memberikan harga sesuai dengan yang berlaku di pasaran, melayani konsumen baik *online* maupun *offline* dengan pelayanan terbaik yang memudahkan transaksi.

Dhyhijab menyadari bahwa peran SDM sangat penting. Oleh karena itu mereka menetapkan berbagai strategi supaya SDM yang dimiliki mampu menciptakan keunggulan dalam persaingan usaha. Dhyhijab membagi tim kerjanya dalam dua divisi, yaitu divisi sosial media dan divisi *offline store*. Divisi sosial media merupakan tim yang secara khusus menangani segala hal terkait *online store*, dan tim ini sudah dibentuk sejak awal perintisan usaha Dhyhijab. Sedangkan jumlah karyawan pada *offline store* Dhyhijab adalah 5 orang, dan akan merekrut karyawan lagi ketika arus pelanggan meningkat saat bulan Ramadan. Menurut Fansah Adilah selaku manajer pada usaha ini, merekrut karyawan dari orang terdekat akan lebih mudah dilakukan. Hal ini dikarenakan pemilik usaha sulit untuk mendelegasikan kepercayaan kepada orang lain, sehingga lebih memilih untuk merekrut keluarga pada jabatan tertentu. Selain itu, alasan memiliki karyawan sedikit dengan jumlah penjualan paling banyak di antara pesaingnya adalah faktor efisiensi.<sup>25</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia

---

<sup>25</sup> Data hasil wawancara manajer Dhyhijab Jombang



di Dhyhijab Jombang. Kurangnya literatur tentang bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara yang efektif untuk mengembangkan industri fashion muslim juga menjadi alasan peneliti tertarik dengan topik tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, sehingga dituliskan dengan judul "**Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Usaha Bidang Fashion Muslim (Studi Pada Usaha Dhyhijab Jombang)**"

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, fokus penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan pada bisnis fashion muslim Dhyhijab Jombang. Oleh karena itu, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada usaha Dhyhijab Jombang?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia sebagai strategi menghadapi persaingan usaha bidang fashion muslim pada usaha Dhyhijab Jombang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan penelitian ini, di antaranya:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada usaha Dhyhijab Jombang
2. Untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada usaha Dhyhijab Jombang sebagai strategi menghadapi persaingan usaha bidang fashion muslim.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Manfaat Teori

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia untuk operasional sehari-hari sebagai

sarana untuk menangani strategi bisnis. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menekankan pengetahuan dan pemahaman yang telah diketahui tentang manajemen sumber daya manusia sebagai strategi untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang beroperasi di industri fesyen muslim.

### b. Bagi Pelaku Usaha

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi wirausahawan sebagai pengetahuan dan motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengelolaan yang baik sesuai dengan teori yang ada. Sehingga pelaku usaha akan mendapatkan sumber daya manusia dengan bibit unggul guna menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat umum. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan taktis dalam mengelola operasional bisnis, khususnya di bidang fesyen muslim.

## E. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa telaah pustaka dari penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Skripsi dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MI Ma’arif NU Insan Cendekia Kediri*” oleh Nila Ayu Rizmaningtyas, mahasiswa Fakultas Tarbiah Institut

Agama Islam Negeri Kediri, tahun 2022.<sup>26</sup> Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi kasus. Fokus dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan pendaftaran siswa di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kediri serta pelaksanaan dan pengorganisasian sistem personalia siswa. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam MI tersebut dilakukan dengan baik dengan pertimbangan dan evaluasi yang matang. Satu-satunya kesamaan antara skripsi ini dengan skripsi yang akan diterbitkan adalah sama-sama berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Namun, akan ada perbedaan pada objek yang disoroti.

2. Skripsi dengan judul “*Peran Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Home Industry Kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri* ” oleh Musthoufiyatus Sholihah, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2021.<sup>27</sup> Fokus dari skripsi ini adalah bagaimana manajemen sumber daya insani dan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan di *home industry* Ibu Kusuma Rahmat Tunglur Badas Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dimana untuk mendeskripsikan suatu situasi atau kondisi yang bersifat nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *home industry* kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani seperti perekrutan, pemeliharaan karyawan, pengembangan dan penilaian kerja dari absensi. Sedangkan untuk kinerja karyawan sendiri sudah sesuai dengan diharapkan. Persamaan antara skripsi ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah membahas tentang manajemen sumber daya

---

<sup>26</sup> Nila Ayu Rizmaningtyas, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kediri ”, (*Skripsi*, Kediri, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2022)

<sup>27</sup> Musthoufiyatus Sholihah, “Peran Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Home Industry Kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri ”, (*Skripsi*, Kediri, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021)

manusia. Namun penelitian yang akan dilakukan lebih menganalisis perannya dalam menghadapi persaingan usaha.

3. Skripsi dengan judul “*Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)*” oleh Estu Permana, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.<sup>28</sup> Fokus penelitian ini adalah pada strategi peningkatan sumber daya manusia dan pengembangan produk syariah di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung. Hasil penelitian yang diuraikan dalam skripsi ini adalah bahwa untuk meningkatkan jumlah sumber daya manusia, perusahaan harus melakukan ekspansi, pelatihan, pemetaan, dan reorganisasi. Selain itu memberikan pelayanan yang unggul kepada nasabah merupakan strategi utama dalam melakukan ekspansi industri asuransi. Terdapat beberapa tumpang tindih antara skripsi ini dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu mempelajari tentang *human capital* dalam konteks daya saing. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang akan penulis teliti akan mengkaji tidak hanya dalam pengembangan SDM saja, melainkan meliputi MSDM yang diterapkan dalam menghadapi persaingan usaha. Dalam hal ini objek penelitian juga berbeda di mana penulis akan melakukan penelitian pada usaha fashion muslim.
4. Jurnal Tabaru : *Islamic Banking and Finance* volume 5 No. 2 dengan judul “*Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (BMT) Al-Ittihad*” oleh Zulkifli, Muhammad Arif, Zulfadi Hamzah & Dewi Ayu Lestari, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, November 2022.<sup>29</sup> Fokus

---

<sup>28</sup> Estu Permana, “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)”, (*Skripsi*, Lampung, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2019)

<sup>29</sup> Zulkifli, Muhammad Arif, Zulfadi Hamzah dan Dewi Ayu Lestari, “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (BMT) Al-Ittihad”, *Jurnal Tabaru*, 5, 2, (November 2022): 300

penelitian jurnal ini adalah pada strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan daya saing di BMT Al-Ittihad. Menurut jurnal tersebut, pengembangan SDM yang dilakukan seperti perencanaan kerja, evaluasi, insentif, dan promosi jabatan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mempelajari tentang strategi bisnis dan daya saing melalui optimalisasi sumber daya manusia. Hanya saja pada jurnal ini membahas secara detail pada proses pengembangan SDM. Selain itu objek yang diteliti juga berbeda di mana pada penelitian yang akan peneliti lakukan memilih objek pada usaha bidang fashion muslim.

5. Jurnal dengan judul “*Strategi Pengembangan SDM Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital Vol. 3, N0 1*”, oleh Wafa Abdullah Faqih A, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Juni 2019.<sup>30</sup> Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mengoptimalkan sumber daya manusia di industri kreatif Indonesia selama Revolusi Industri Keempat. Dengan asumsi bahwa temuan studi ini sejalan dengan tujuan memaksimalkan pertumbuhan SDM, salah satu strategi yang dapat diterapkan di industri kreatif Indonesia adalah dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas institusi yang menawarkan pendidikan dan pelatihan di bidang tersebut. Meskipun topik dari kedua penelitian yang akan penulis lakukan serupa, ada satu perbedaan yang signifikan, penulis akan lebih menekankan pada pemanfaatan manajemen sumber daya manusia sebagai strategi untuk bersaing.

---

<sup>30</sup> Wafa Abdullah Faqih A, “Strategi Pengembangan SDM Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital”, *Jurnal 'Adliya*, 3,1, (Juni 2019): 115