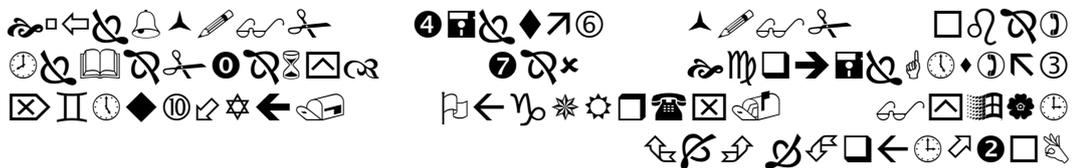


**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Konteks Penelitian**

Islam menyampaikan kepada umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara benar dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu yang tidak boleh dilakukan secara asal-asalan, hal ini merupakan prinsip dalam ajaran Islam. Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang dikelola dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat Ash-Shaff: 4



*Artinya : “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam satu barisan seakan-akan mereka bangunan yang tersusun rapi”.(QS. Ash-Shaff: 4).<sup>1</sup>*

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa pendekatan manajemen merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga, karena dengan pengelolaan organisasi yang rapi akan dicapai hasil yang lebih baik.<sup>2</sup>

Manajemen memungkinkan untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka tercapainya suatu tujuan dan juga memberikan prediksi dan

---

<sup>1</sup>Dr. Ahmad Hatta, MA., *Tafsir Qur'an Per Kata Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul & Terjemah*, (Jakarta : Magfirah Pustaka, 2009), 551.

<sup>2</sup> Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, (Jakarta : Gema Insani, 2003), 3.

imajinasi agar kita dapat mengantisipasi perubahan lingkungan yang serba cepat. Sedangkan definisi manajemen itu sendiri adalah “Koordinasi sumber daya insani melalui proses perencanaan, pengorganisian, penerapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.”<sup>3</sup>

Sumber daya insani (SDI) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya insani (SDI) berarti mengatur, mengurus, dan mengelola SDI berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya insani (SDI) dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya insani.

Potensi sumber daya insani pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar dalam setiap organisasi. Namun pada umumnya potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja tingkatan ketrampilan dan pendidikannya masih rendah. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap mental tenaga kerja di lingkungan kerjanya yang berakibat pada rendahnya hasil kerja sehingga berakibat pula pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahteraan. Dalam rangka pembentukan sikap mental dan sikap sosial yang dilandasi

---

<sup>3</sup> Jusuf Irianto, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001), 2.

semangat HIP (Hubungan Industri Pancasila) di kalangan karyawan dan pengusaha, maka sangat diperlukan keterbukaan dan kejujuran antara kedua belah pihak yang berpedoman pada falsafat Tri Darma yang dapat menciptakan iklim :

1. Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*)
2. Merasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*)
3. Selalu mawas diri (*sense of correction*).<sup>4</sup>

Antara pihak perusahaan dan karyawan yang timbul sebagai suatu kebutuhan dan bukan merupakan suatu yang dipaksa. Untuk itu maka perlu disusun tuntunan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan perusahaan ke arah terwujudnya hubungan industri yang selaras, aman dan dinamis, sehingga dapat meningkatkan produk dan produktivitas kerja.

Pembentukan sikap mental karyawan dan perusahaan yang memiliki semangat produksi dan produktifitas yang tinggi dalam suasana hubungan kerjasama yang serasi, selaras serta seimbang antara pelaku proses produksi perlu terus ditingkatkan. Dalam hubungan ini maka antara karyawan dan pengusaha masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam rangka melangsungkan hidup perusahaan khususnya kepada karyawan yang secara langsung terlibat di dalam proses produksi, sikap tersebut harus lebih ditanamkan dan dikembangkan terus meningkat tiap tahunnya dan ini sangat diperlukan.<sup>5</sup>

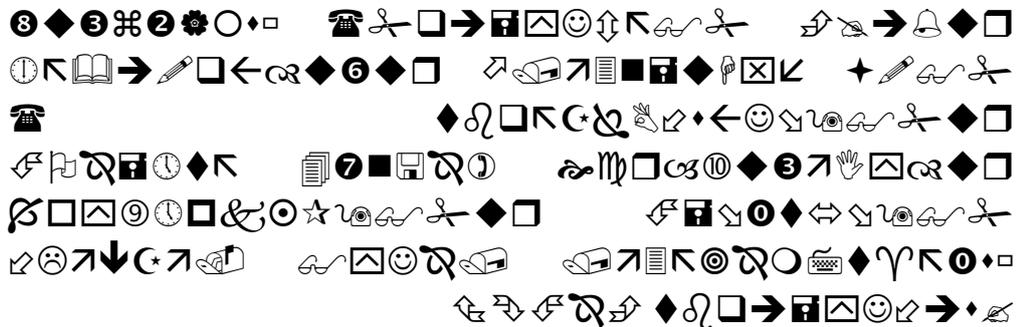
---

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Sinungan dan Much. Darsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 134.

Keberadaan seorang manager disuatu perusahaan sangatlah penting karena dia yang bertanggung jawab atas semua terselenggara aktivitas-aktivitas manajemen. Di dalam ajaran Islam, terdapat pandangan yang menjelaskan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu itu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Demikian pula ketika kita melakukan sesuatu itu dengan baik, terancang dan berorganisasi dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keraguan dalam memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu, karena apabila sesuatu didasarkan pada keragu-raguan biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin akhirnya juga tidak bermanfaat.<sup>6</sup>

Salah satu sebab yang memposisikan kerja sebagai suatu yang mulia adalah al-Qur'an menjadikan para nabi dan rasul sebagai pembawa risalah, dan sebagai perintis berbagai lapangan kerja, dalam al-Qur'an menganjurkan pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sebagai rezeki yang halal.<sup>7</sup>



*Artinya : "dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang*

<sup>6</sup> Hafidhuddin dan Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, 2.

<sup>7</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), 39.

*ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (QS. At-taubah : 105).<sup>8</sup>

Seorang pemimpin yang baik harus memperhatikan karyawan atau pekerjaan selain memperhatikan atau memenuhi kebutuhan finansial dia juga harus memperhatikan dan memberi motivasi kepada karyawannya, agar seseorang mau melakukan pekerjaan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan motivasi karena motivasi suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Oleh karena itu hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa pekerja merupakan suatu kebutuhan.

Sedangkan dalam Islam unsur apa saja yang harus dimotivasi oleh seorang pemimpin? Motivasi adalah suatu pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, inti pemberian motivasi adalah agar timbul kesadaran tinggi. Oleh karena hal yang perlu yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bekerja merupakan suatu kebutuhan, maka yang akan muncul adalah ahal-hal berikut :

1. Motivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja
2. Di samping etos kerja seorang pemimpin juga harus memotivasi unsur pengetahuan dan keterampilan karyawan

---

<sup>8</sup> Dr. Ahmad Hatta, MA., *Tafsir Qur'an Per Kata Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul dan Terjemah*, (Jakarta : Maghfirah Pustaka, 2009), 187.

3. Yang perlu dimotivasi oleh seorang karyawan adalah unsur ibadahnya
4. Yang perlu dimotivasi oleh seorang pemimpin adalah jujur.

Bahwasannya UD. MSH desa Badal kecamatan Ngadiluwih kabupaten Kediri berdiri sejak tahun 1993 hingga sekarang. Produk di UD. MSH adalah makanan ringan, namun makanan ringan tersebut adalah makanan tempo dulu dan merupakan makanan tradisional khas dari Kediri. Makanan ringan ini (opak gambir) sangat digemari oleh masyarakat Kediri maupun luar Kediri, karena cita rasa yang khas serta aroma yang gurih menambah serta dalam makanan ringan satu ini.

Dalam membuat makanan ringan ini termasuk susah-susah gampang, dimana membutuhkan keahlian khusus dalam memproses makanan ini. Mulai dari bahan mentah sampai menjadi bahan jadi (siap santap). Dalam membuat makanan ringan ini diperlukan tenaga yang lebih, dalam artian tenaga yang penuh kesabaran, keuletan, kreatifitas yang tinggi dalam proses pembuatan. Tidaklah mudah dalam pembuatan, sebab kualitas serta kuantitas diperhitungkan. Mulai dari pembuatan adonan yang harus dilakukan sendiri dengan ahlinya, menggunakan secara manual dalam membuat adonan, pemberian rasa yang harus pas, matang yang sempurna dengan api yang harus disesuaikan dalam proses pencetakan. Apabila gosong sedikit, tentunya rasanya pun juga berpengaruh, sampai tahap pembungkusan (*packing*) juga harus benar, salah sedikit maka jajanan tersebut bisa mudah hancur apabila tidak mengerti dalam menata nya. Semua proses dalam pembuatan jajanan

tersebut membutuhkan waktu yang panjang. Mulai dari pembuatan adonan yang dilakukan sendiri oleh pemiliknya dimulai dari jam 06.00 sampai proses pencetakan yang dimulai jam 08.00-15.00, hingga dilanjutkan dengan pengemasan (*packing*) yang dimulai dari jam 18.30-21.00. semuanya itu membutuhkan proses yang begitu lama, sampai keesokan harinya dijual atau dipasarkan kepada para pelanggan maupun pembeli oleh karyawan bagian pemasaran.

Secara geografis letak UD. MSH Badal Ngadiluwih Kediri yang strategis, karena letaknya berada di dekat pasar Ngadiluwih dan juga berada di tengah masyarakat yang mayoritas beragama Islam dan para pegawainya mayoritas juga muslim dan proses itu sendiri dalam pengendalian manajemen berupa anggaran. Dan realisasi pengendalian manajemen dilakukan pada setiap bulan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk membahas permasalahan tentang pengembangan sumber daya insani dalam usaha dagang khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja dan penentuan upah karyawan, dengan judul “**Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan UD. MSH Badal Ngadiluwih Kediri**”

## **B. Fokus Penelitian**

Dengan melihat konteks penelitian di atas, maka ada beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan UD. MSH Badal Ngadiluwih Kediri?
2. Bagaimana pandangan manajemen syari'ah terhadap pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan UD. MSH Badal Ngadiluwih Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian serta fokus penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan UD. MSH Badal Ngadiluwih Kediri.
2. Untuk Mengetahui pandangan manajemen syari'ah terhadap pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan UD. MSH Badal Ngadiluwih Kediri.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, wawasan, dan pengetahuan tentang sumber daya insani dalam motivasi kerja dan kebijakan perusahaan dalam menentukan upah karyawan di UD. MSH Opak Gambir di Badal Ngadiluwih Kediri.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

- 1) Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang mengelola sumber daya insani sehingga kualitas mutunya bisa berkembang dari waktu ke waktu dan lebih menjadi sumber daya insani yang menggunakan ajaran syari'ah dan juga sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan pada karyawan, serta sebagai masukan bagi pimpinan dalam mengambil langkah-langkah kebijakan perusahaan dan juga sebagai sumber referensi terutama bagi peneliti yang hendak mengembangkan dan mewujudkan manajemen syari'ah, khususnya sumber daya insaninya.
- 2) Dapat mengetahui dan menerapkan antara ilmu yang didapat selama perkuliahan yang berkaitan dengan penelitian dengan realita yang sebenarnya secara langsung pada objek penelitian, serta menambah informasi dan pengalaman dalam dunia kerja.

b. Bagi akademisi

Diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan referensi perpustakaan STAIN Kediri khususnya prodi Ekonomi Syariah dan juga untuk membantu penelitian selanjutnya yang membahas permasalahan yang sama.

c. Bagi publik

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi dan juga wawasan bagi masyarakat tentang mengelola sumber daya insani

sehingga kualitas mutunya bisa berkembang dari waktu ke waktu dan lebih menjadi sumber daya insani yang menggunakan ajaran syari'ah.

#### **E. Telaah Pustaka**

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Skripsi dengan judul “Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan di BMT As-Salam Kras Kediri” yang ditulis oleh M. Choiri Anam tahun 2009. Sedangkan perbedaannya adalah pada kualitas sumber daya manusia, yang mana pada skripsi yang ditulis oleh M. Choiri Anam mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan sebagai upaya meningkatkan pada pelayanan di BMT As-Salam, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Pengembangan Sumber Daya Insani di UD. MSH Opak Gambir lebih mengedepankan pada pengembangan sumber daya insani yang meningkatkan kualitas kerja, pengetahuan, keterampilan karyawan dan memotivasi karyawan dalam hal ibadah dan menjadi pemimpin yang jujur pada sebuah perusahaan.
2. Skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani

Yogyakarta” yang ditulis oleh Fajar Hanafi tahun 2013. Perbedaannya yaitu pada skripsi yang ditulis oleh Fajar Hanafi lebih membahas tentang konsepnya/ teorinya tentang meningkatkan kinerja tenaga kerjanya saja, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis ini cenderung mengarah ke sumber daya insani dan bagaimana caranya mengembangkan sumber daya insani (karyawan) khususnya sesuai syari’ah dalam prakteknya.

Oleh karena itu, penulis beranggapan bahwa penelitian ini masih relevan dilakukan dalam upaya pemahaman lebih mendalam tentang pengembangan sumber daya insani berdasarkan manajemen syari’ah. Dan juga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk mewujudkan pemahaman lebih pada pengembangan sumber daya insani berdasarkan manajemen syari’ah.