

SKRIPSI

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU
PRODUCTION KABUPATEN PINRANG
(ANALISIS EKONOMI ISLAM)**



Oleh

**KAMELIYAH
NIM: 16.2400.024**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU
PRODUCTION KABUPATEN PINRANG
(ANALISIS EKONOMI ISLAM)**



Oleh

**KAMELIYAH
NIM: 16.2400.024**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU PRODUCTION
KABUPATEN PINRANG
(Analisis Ekonomi Islam)**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Program Studi

Ekonomi Syariah

Disusun dan diajukan oleh

KAMELIYAH

NIM: 16.2400.024

Kepada

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PAREPARE

2022

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Di RR Lipu
Production Kabupaten Pinrang (Analisis
Ekonomi Islam)

Nama Mahasiswa : Kameliyah

Nomor Induk Mahasiswa : 16.2400.024

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B. 291/In.39.8/PP.00.9/2/2020

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.

NIP : 19730129 200501 1 004

Pembimbing Pendamping : Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.

NIP : 19710208 200112 2 002

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Di RR Lipu
Production Kabupaten Pinrang (Analisis
Ekonomi Islam)

Nama Mahasiswa : Kameliyah

Nomor Induk Mahasiswa : 16.2400.024

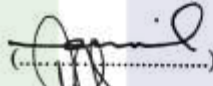
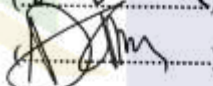
Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B. 291/In.39.8/PP.00.9/2/2020

Tanggal Kelulusan : 27 Januari 2021

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.	(Ketua)	
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.	(Sekretaris)	
Dr. Firman, M.Pd.	(Anggota)	
Dr. Damirah, S.E., MM.	(Anggota)	

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

PAREPARE


/ Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat hidayah, taufik dan rahmat-Nya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabat yang telah membimbing umat manusia ke alam terang benderang, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam” Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda tercinta Hj. Hasnawati Mansyur dan Ayahanda H. Iskandar yang senantiasa mendukung dan memberikan do’a tulusnya, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. dan Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. sebagai pembimbing utama dan pembimbing pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras sebagai pemimpin di kampus tercinta IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. sebagai “Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam” beserta jajarannya atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa(i) IAIN Parepare.
3. Ibu Dr. Rusnaena, M.Ag. sebagai “Ketua Prodi Ekonomi Syariah”, atas arahan dan bimbingannya

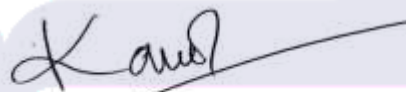
4. Bapak dan Ibu dosen Ekonomi Syariah dan para staff yang selama ini telah memberikan berbagai ilmu dan kemudahan dalam proses dunia akademik maupun non akademik.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
6. Pemilik percetakan RR Lipu Production Kabupaten Pinrang Andi Imran Hafid, S.E. dan Kasmawati Abdullah, S.E. beserta Karyawan di RR Lipu Production yang telah memberikan izin sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
7. Terkhusus untuk keluarga dan teman-teman yang senantiasa menemani dan menyemangati selama proses pembuatan skripsi ini. Beserta para sahabat yang senantiasa mensupport, Sahabat Ardina Syarda, Rifqa Wahdaniyah, Nurul Rabiah, Muhsina, Nurwahyuni, Miska, Ardi Nurzaman dan teman-teman dari The Blues Family yang sama-sama berjuang memperoleh gelar sarjana.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini,

Parepare, 16 Januari 2021

3 Jumadil Akhir 1442H

Penulis,



KAMELIYAH

NIM.16.2400.024

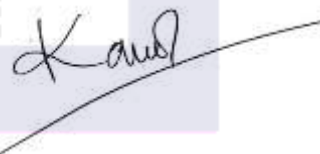
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kameliyah
NIM : 16.2400.024
Tempat/Tgl. Lahir : Simpo, 25 April 1998
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu
Production Kabupaten Pinrang (Analisis
Ekonomi Islam)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 16 Januari 2021
Penyusun,



KAMELIYAH
NIM. 16.2400.024

ABSTRAK

Kameliyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang (Analisis Ekonomi Islam)*, (dibimbing oleh Muhammad Kamal Zubair dan Muzdalifah Muhammadun).

Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan di percetakan RR Lipu Production Kabupaten Pinrang. Pentingnya manajemen terhadap tujuan perusahaan dan sumber daya manusia dari tenaga kerja, Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Bentuk pembinaan tenaga kerja 2) Kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja, dan 3) Tinjauan ekonomi islam terhadap manajemen sumber daya manusia.

Metode penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan melalui observasi yang sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder, dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan dan dokumen terkait dengan penelitian. Analisis data dilakukan dengan cara melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production sudah terealisasi dengan baik dilihat dari bentuk pembinaan tenaga kerja dan strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia. (2) Kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production, kekuatannya yaitu sumber daya yang dimiliki di percetakan tersebut seperti tenaga kerja dengan berbagai keahlian, materiil atau bahan baku yang digunakan, teknologi atau mesin dan alat yang diperlukan, serta pemasaran barang dan jasa yang dihasilkan, kelemahannya yaitu kelangkaan sumber daya materiil yang digunakan seperti kelangkaan bahan baku printing, tinta dan vinil. (3) RR Lipu Production sudah menerapkan prinsip-prinsip ekonomi islam yaitu tauhid (keimanan), nubuwwah (kenabian), khilafah (pemimpin), adl (keadilan) dan ma'ad (hasil).

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Ekonomi Islam.

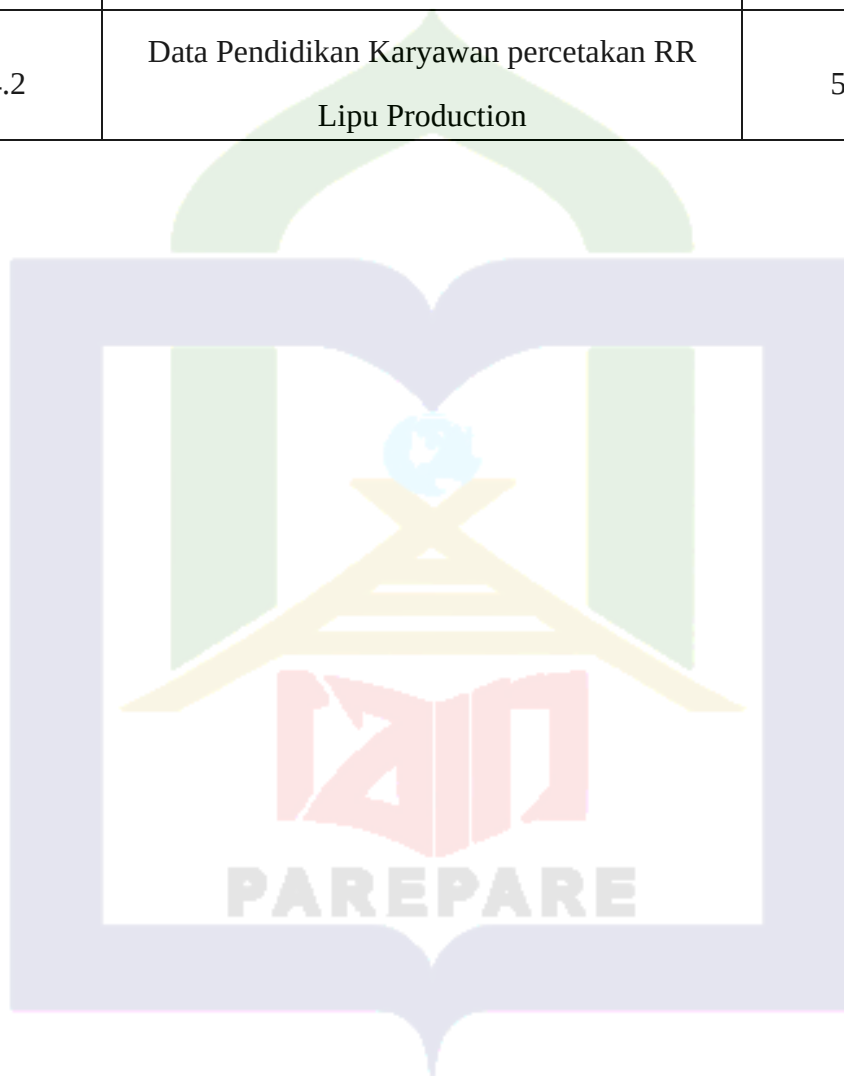
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Tinjauan Teori.....	11
1. Teori Manajemen	11
2. Teori Sumber Daya Manusia	17
3. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	21
4. Teori Ekonomi Islam	29
C. Tinjauan Konseptual	33
D. Kerangka Fikir.....	34

BAB IIIMETODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Fokus penelitian	38
D. Jenis dan Sumber Data yang Digunakan.....	39
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	40
F. Uji Keabsahan Data	43
G. Teknik Analis Data	43
BAB IVHASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Bentuk pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang	48
B. Kekuatan dan hambatan manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang. ...	66
C. Tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang	67
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN	IV
DOKUMENTASI	XVI
BIOGRAFI PENULIS	XXIII

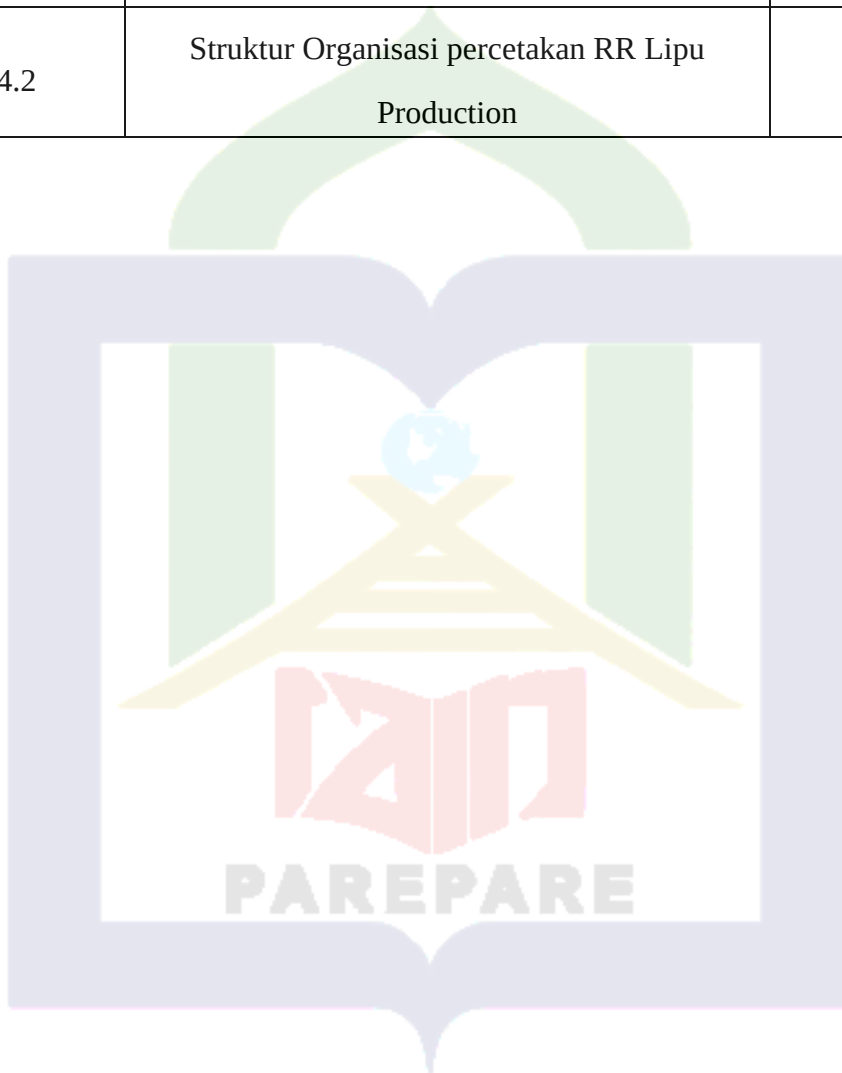
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Data Karyawan RR Lipu Production	50
4.2	Data Pendidikan Karyawan percetakan RR Lipu Production	55



DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Fikir	36
4.2	Struktur Organisasi percetakan RR Lipu Production	52



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Izin Penelitian Kampus	V
2	Surat Rekomendasi Penelitian	VI
3	Surat KeteranganTelah Meneliti	VII
4	Surat Keterangan Wawancara	VIII
5	Instrumen Penelitian	XII
5	Data Mentah Penelitian	XIII
6	Dokumentasi	XVI
7	Biografi Penulis	XXIII

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan Transliterasinya ke dalam huruf latin:

Huruf	Nama	huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik bawah)

ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbaik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fatḥah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I

ـَ	<i>ḍammah</i>	U	U
----	---------------	---	---

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf , yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَيَ	<i>Fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
ـَوَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

حَوْلَ: *hauḷa*

3. Maddah

Maddahatau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اِيْ	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
يِيْ	<i>kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis atas
وُوْ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

- tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].
- tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sedang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>Rauḍah al-atfāl</i>
الْقَاضِلَةُ الْمَدِينَةُ	: <i>Al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>Al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>Rabbanā</i>
نَجِّئْنَا	: <i>Najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>Al-Ḥaqq</i>
الْحَجَّ	: <i>Al-Ḥajj</i>
نُعِمْ	: <i>Nu‘ima</i>
عَدُوُّ	: <i>Aduww</i>

Jika huruf *ي* ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi (i).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif la ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang di transliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa huruf alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *an-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *Al-Qur'an* (dari *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī Zilāl al-Qur'an,
Al-Sunnah qabl al-tadwīn
Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

9. Lafẓ al-Jalālah(الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih*(frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ Dīnullāh بِاللَّهِ Billāh

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafẓ al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. contoh:

اللَّهُرَّحْمَةً فِيهِمْ Hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman

ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sedang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf capital (Al-).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi

Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur‘ān

Naẓīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhirnya itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muḥammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd

Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muḥammad Ibnu)

Nasr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Nasr Hamīd (bukan: Zaid, Nasr Hamīd Abū)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhānahū wa ta ‘āla</i>
saw.	= <i>sallallāhu ‘alaihi wa sallam</i>
a.s.	= <i>‘alaihi al-sallām</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun
w.	= Wafat tahun
QS ... / ... : 4	= QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ... , ayat 4
HR	= Hadits Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu makhluk sosial atau pelaku ekonomi yang saling membutuhkan satu sama lain. Yang dimana diantaranya mereka saling bekerja sama dalam menciptakan sesuatu untuk tujuan tertentu. Contohnya dalam suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang di kerjakan itu harus membutuhkan yang namanya kerja sama tim agar apa yang diinginkan sesuai dengan target dari instansi atau organisasi tersebut.

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerjasama untuk tujuan tersebut. Beberapa faktor tersebut saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung.¹

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen karena melalui manajemen yang baik dapat menghasilkan organisasi sesuai dengan harapan dan tujuan dari organisasi itu. Semua organisasi, baik yang berbentuk badan usaha ataupun badan yang bersifat publik tentu mempunyai suatu tujuan sendiri yang merupakan motivasi dari pendiriannya.²

Manajemen ialah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain seperti karyawan atau tenaga kerja lainnya. Defenisi ini mengandung arti bahwa para manajer akan mencapai tujuan organisasi dengan mengatur orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan.³ Perlu dihayati bahwa manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan yang

¹Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h.5.

²Zainul Arifin, *Dasar Dasar Manajemen Bank Syariah* (Jakarta: Alvabeta, 2005), h.4.

³Rois Arifin, dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen* (Malang: Empat Dua, 2016), h. 1.

diinginkan, karena tujuan yang ingin dicapai itu adalah pelayanan atau laba (profit).

Walaupun manajemen dan organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, tetapi harus diatur dengan sebaik-baiknya. Karena jika manajemen dan organisasi ini baik maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat dan lebih berguna kedepannya untuk perusahaan.⁴

Dalam hal ini faktor manusia menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut walaupun di dalam suatu perusahaan atau lembaga instansi terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya. Tetapi apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau instansi tersebut tidak akan mencapai tujuan yang maksimal.⁵

Salah satu aspek yang paling penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia ialah pemberian motivasi. Pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan banyak manfaat untuk peningkatan perusahaan. Diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya pengaruh kepada pegawainya agar mereka bisa bekerja dengan daya dan segala upayanya termasuk sumber daya manusia yang ada pada dalam dirinya.

Dengan pemberian motivasi kerja, hal-hal yang harus diterapkan dalam dunia bisnis yaitu menerapkan etika atau adab-adab yang baik dalam berbisnis

⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta; Bumi Aksara, 2007), h.2

⁵Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; Andi Offset, 2003) h 5

sesuai dengan konsep prinsip ekonomi Islam. Di dalam perusahaan mereka harus menerapkan nilai-nilai prinsip ekonomi Islam berdasarkan prinsip keyakinan, *istikmar* dan *istikhlaf* (amanah), kemaslahatan dan keserasian, berdasarkan prinsip keadilan, kehidupan sejahtera dan kesentosaan dunia akhirat.⁶

Di dalam suatu perusahaan dibutuhkan manajemen pembinaan tenaga kerja yang baik dan terdidik, para tenaga kerja di berikan pembinaan yang berhubungan dengan pengetahuan agar menjadi terampil dan ahli serta didukung dan diberikan motivasi dengan pembinaan mentalitas untuk menanamkan kesadaran, menumbuhkan rasa inspirasi, energi dan pengembangan kinerja karyawan agar usaha yang dijalankan akan tetap berkembang dan bisa terus bersaing dengan dunia bisnis lainnya.

Perkembangan usaha dagang sangat pesat pada masa perdagangan bebas seperti sekarang ini. Persaingan global ini memberikan banyak pilihan kepada konsumen, dimana konsumen semakin mempertimbangkan biaya, nilai, etika bisnis Islam dan manfaat dari sebuah produk. Perkembangan perdagangan dunia menuntut usaha-usaha yang sah ada untuk tetap dapat bertahan agar dapat bersaing dengan usaha-usaha yang akan bermunculan dan tetap terus memperoleh keuntungan, salah satunya yaitu usaha dagang yang terdapat di Kabupaten Pinrang.

RR Lipu Production merupakan usaha dagang yang letaknya Kabupaten Pinrang yang dipimpin oleh A.Imran Hafid, S.E dan Kasmawati Abdullah, S.E (selaku istri dari pimpinan percetakan). Nama RR singkatan dari Riska dan Reski beliau merupakan saudara kandung dari pimpinan toko tersebut, Lipu merupakan nama dari nenek pimpinan toko tersebut dan Production merupakan nama usaha dagangnya. RR Lipu Production merupakan toko yang menyediakan jasa

⁶Fordeby, Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam; SeriKonsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* (Depok: PT Raja Grafindo Persada,2016), h. 23

pembuatan dan percetakan spanduk, stiker, baligho, cetak foto, *cutting & engraving metal/non metal* dan cetak plang (papan nama) yang berlokasi di daerah Jalan Sultan Hasanuddin, pertigaan Jalan Andreas Wahani poros Pinrang Parepare, Sulawesi Selatan. Di RR Lipu Production menerapkan dua shift terhadap pekerjaannya baik untuk yang sedang PSG ataupun untuk karyawan tetapnya yang dimana jika shift pagi masuk mulai jam 10.00 sampai jam 05.00 sore, shift malam masuk dari jam 04.00 sampai jam 10.00 Malam, sedangkan waktu istirahat untuk sholat, makan dan lain-lain jika shift siang sekitar jam 12.30 sampai jam 13.30 dan shift malam sekitar jam 20.00 sampai jam 21.00.

Di percetakan juga mereka menerima anak Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ingin menjalani masa Pendidikan Sistem Ganda (PSG) / Praktek Kerja Industri (prakerin). Dalam satu tahunnya ada beberapa Sekolah Menengah Kejuruan yang memasukkan siswanya untuk PSG di toko tersebut. Dengan waktu yang telah ditentukan. Biasanya dalam satu bulan ada dari 3 atau 5 sekolah yang memasukkan siswanya untuk prakerin di toko tersebut dengan waktu prakerinnya 4 bulan dan ada juga yang 3 bulan dari setiap sekolah.

Dalam satu sekolah biasanya ada 5 sampai 8 siswa yang ditetapkan PSG di percetakan, jika dijumlahkan dalam setiap satu tahun ada kurang lebih 50 anak PSG yang sah diterima dan mereka juga keluar/penarikan sesuai dengan waktu yang sah di tentukan dari pihak sekolahnya sendiri di tambah pekerja tetapnya ada 10 orang.

Di RR Lipu Production mereka membagi-bagi tugas kepada pekerjaannya baik untuk anak PSG ataupun pekerja tetapnya. Ada sebagian yang mendesain dan ada juga sebagian yang mencetak hasil desain atau pesanan spanduk konsumen. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi dari peneliti di RR Lipu Production mereka tidak membatasi penerimaan anak PSG dari beberapa sekolah,

sehingga pekerjaanya pun semakin banyak jika dijumlahkan dengan pekerja tetap yang ada disana. Hal ini akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia dari anak PSG tersebut.

Melihat realita tersebut menimbulkan pemikiran penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang perspektif ekonomi Islam. Adapun fokus tinjauan ekonomi Islam dalam penelitian ini yakni penerapan nilai-nilai prinsip ekonomi Islam di RR Lipu Production dengan tujuan untuk mencari keberkahan dalam dunia perdagangan dan kemaslahatan bersama baik untuk konsumen dan pedagang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka terdapat permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1 Bagaimana bentuk pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
- 2 Apa kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
- 3 Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui apa kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk upaya untuk mendapatkan gambaran bagaimana analisis manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan peneliti dan pembaca serta dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan sebagai tambahan referensi ilmiah bagi peneliti berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Nihayatul Chusna yang berjudul “*Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja (Studi kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)*” hasil penelitiannya yaitu dalam pengelolaan tenaga kerja, Sentra Industri Tas Kendal juga telah menggunakan konsep Islam. Namun dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak profesional dan kurangnya keterampilan dalam menjahit, sehingga tidak jarang konsumen yang mengembalikan pesannya karena tas yang diproduksi kurang rapi dan tidak sesuai dengan keinginan konsumen.

Selain itu pesanan konsumen terkadang juga tidak diselesaikan tepat pada waktunya. Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) tentunya harus menerapkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang Islami yang baik dan benar agar berdampak positif untuk keberlangsungan perusahaan kedepannya.⁷

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu terletak pada fokus dan tinjauan penelitian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nihayatul Chusna berfokus pada penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja di Sentra Industri Tas Kendal. Sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang ditinjau dengan analisis ekonomi Islam.

⁷Nihayatul Chusna, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)*, (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang ,2017), h.61.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah Hidayati yang berjudul “*Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*” hasil penelitiannya yaitu Bank Syariah Mandiri Salatiga telah menerapkan teori strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ada dan Bank Syariah Mandiri Salatiga selalu berupaya dalam menjaga dan memegang teguh nilai-nilai Islam dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu pengembangan kualitas sumber daya manusia Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi mereka. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri yaitu perencanaan perekrutan hingga proses pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.⁸

Penelitian tersebut berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga dan pengembangan strategi sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian ini yang berfokus tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja dan analisis ekonomi Islam yang di terapkan di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan yang berjudul “*Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*” hasil penelitiannya yang mengatakan manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Adapun proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan

⁸Alfiah Hidayati , *Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga* (Skripsi Sarjana: Fakultas Eonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga ,2015), h.55.

kualitas pendidikan SMP Taman Siswa Teluk Betung adalah melakukan perencanaan SDM yang baik, penarikan sumber daya manusia (recruitment) terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan wawancara, penempatan posisi jabatan sesuai kinerja, penampilan kerja, mengadakan pelatihan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, kompensasi berupa gaji bulanan dan tunjangan serta jaminan keselamatan kerja.⁹

Fokus dari penelitian tersebut tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung dengan beberapa komponen dan fungsi sumber daya manusia yang harus terpenuhi untuk keberlangsungan dan meningkatkan pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Berbeda dengan penelitian ini yang berfokus ke bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan nya di RR Lipu Production agar kedepannya perusahaan atau tersebut selalu memberikan dampak positif bagi karyawan nya maupun pelanggan sesuai dengan etika bisnis yang baik dan sesuai dengan analisis ekonomi Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Teguh Suropto yang berjudul “*Manajemen sumberdaya manusia dalam perpektif ekonomi Islam: Tinjauan manajemen SDM dalam industri bisnis*” dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan Sumber daya manusia secara konvensional hanya mengedepankan sifat keduniawian saja, belum memandang kebutuhan rohaninya, sehingga karyawan hanya menjadi objek perusahaan dan belum menjadi subjek bagi perusahaan. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia secara Islami, karyawan akan menjadi subjek bagi perusahaan. Sistem ekonomi Islam dalam penerapan

⁹Nanang Kurniawan, *Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung* (Skripsi Sarjana: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2019), h.69.

manajemen SDM didasarkan pada keselarasan atau keseimbangan yang dapat dilakukan diantara kebutuhan material dan etika manusia, yang bergantung kepada sejauh mana lancarnya koordinasi dan keharmonisan diantara aspek moral dan material dalam kehidupan manusia.¹⁰

Adapun perbedaan penelitian terdahulu terletak pada fokus dan tinjauan penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh Suropto berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi Islam dengan tinjauan manajemen sumber daya manusia dalam industri bisnis, sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang ditinjau dengan analisis ekonomi Islam.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rukiaty Usman dengan judul *“Manajemen sumber daya manusia strategik, kinerja karyawan dan kinerja pemasaran (Pada industri pengolahan buah markisa di Makassar)* hasil penelitiannya yang mengatakan untuk mengetahui aplikasi dan menganalisa adanya pengaruh dari praktik-praktik manajemen sumber daya strategis yang meliputi *training, selective staffing, empowerment* dan *performance appraisal* terhadap kinerja karyawan dan kinerja pemasaran pada industri pengolahan buah markisa di Makassar.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu terletak pada fokus dan tinjauan penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukiaty Usman berfokus pada manajemen sumber daya manusia strategik, kinerja karyawan dan kinerja pemasaran (Pada industri pengolahan buah markisa di Makassar) dengan menggunakan metode analisis SWOT. Hasil analisis strategi SWOT yaitu: Strategi (SO) meningkatkan volume produksi, strategi (WO) peningkatan

¹⁰Teguh Suropto, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis”*, (Jurnal, Vol.II, No 2, 2012) h. 10-11.

kelembagaan industri pengolahan, strategi (ST) menetapkan strategi harga, (WT) memantapkan rencana pemasaran dan mutu pelayanan konsumen. Sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang ditinjau dengan analisis ekonomi Islam yang menerapkan nilai-nilai prinsip ekonomi Islam berdasarkan prinsip keyakinan, *istikmar dan istikhlaf* (amanah), kemaslahatan dan keserasian, berdasarkan prinsip keadilan, kehidupan sejahtera dan kesentosaan dunia akhirat.¹¹

B. Tinjauan Teori

1. Teori Manajemen

a. Defenisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.¹²

Dalam kamus Ekonomi, Manajemen berarti pengelola, kadang-kadang ketatalaksanaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹³

Menurut Andrew F. Sikula manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai

¹¹Rukiaty Usman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Kinerja Karyawan dan Kinerja Pemasaran (Pada Industri Pengolahan Buah Markisa di Makassar)", (Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, Volume 5, Edisi 2, 2012) h.1.

¹²Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, h. 1.

¹³Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta; Pusat Bahasa, 2008). h.909

sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.¹⁴

Menurut George R. Terry, manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya.¹⁵

Menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad di dalam bukunya yang mengatakan bahwa pada dasarnya manajemen adalah proses bekerja dengan menggunakan sumber daya organisasi baik sumber daya manusia maupun lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan atau kepemimpinan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*).¹⁶

Oleh karena itu, kegiatan manajemen identik dengan saling membantu melaksanakan berbagai kegiatan. Allah swt berfirman QS. Al-Maidah 5/2 sebagai berikut;

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Terjemahnya:

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.”¹⁷

¹⁴Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, h. 2.

¹⁵George R. Terry, *Principles Of Management* (INC. Homewood Irwin Dorsey Limited Georgetown: Ontario L7G 4b3), h.4

¹⁶Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.3.

¹⁷Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemudahnya* (Jakarta: PT Mizan Pustaka,2009) h. 81.

Terkait dengan semua pengertian manajemen diatas maka peneliti memakai teori dari buku pengantar manajemen yang disusun oleh Rois Arifin dan Helmi Muhammad. Teori inilah yang dimasukkan sebagai indikator di kerangka pikir manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.

b. Manfaat Manajemen

- 1) Membantu perusahaan membuat strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis, rasional pada pilihan strategis.
 - 2) Proses yang dilaksanakan menyediakan pemberdayaan individual. Pemberdayaan adalah tindakan memperkuat pengertian diri sendiri mengenai efektivitas dengan mendorong dan menghargai usaha kita untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan latihan inisiatif serta imajinasi.
 - 3) Meningkatkan kesadaran perusahaan akan ancaman eksternal sehingga kita akan terbiasa mempersiapkan rencana lain atas kejadian yang tidak diinginkan dari faktor luar.
 - 4) Mengetahui dengan lebih baik mengenai strategi pesaing sehingga kita akan lebih mudah menghadapinya.
 - 5) Mendorong pemikiran ke masa depan, sebab dengan mempelajari manajemen kita telah belajar menganalisa rencana dan menjadikan kita kooperatif, terintegrasi dan antusias untuk menghadapi masalah dan peluang.
-

- 6) Mendorong terciptanya sikap positif akan perubahan dalam diri kita dan memberikan tingkat kedisiplinan dan formalitas kepada manajemen kegiatan kita.¹⁸

c. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen;

- 1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi -fungsi lainnya tak dapat berjalan. Dalam semua kegiatan yang bersifat manajerial, untuk mendukung usaha-usaha pencapaian tujuan, fungsi perencanaan haruslah dilakukan terlebih dahulu daripada fungsi -fungsi lainnya. Ini merupakan sifat utama dari perencanaan, di samping sumbangan terhadap tujuan serta efisiensi dari rencana itu sendiri.

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan.¹⁹

- 2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) bisa diartikan sebagai penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan,

¹⁸Subeki Ridhotullah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015), h. 4.

¹⁹Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.3-4

perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang dapat membawa ke arah pencapaian tujuan, penugasan tanggung jawab tertentu dan pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada orang yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Fungsi ini akan menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan. Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan, rencana dan program yang telah ditetapkan, karena perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.²⁰

Ada 3 unsur *organizing* yaitu;

- a) Pengenalan dan pengelompokan kerja.
- b) Penentuan dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab.
- c) Pengaturan hubungan kerja.

Setelah adanya gambaran pengertian pengorganisasian sebagaimana telah diuraikan di atas, maka pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas dalam menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi.²¹

3. Penyusunan Personalia (*staffing*)

Staffing adalah penarikan (*recruitment*), latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif. Dalam pelaksanaan fungsi ini, manajemen menentukan persyaratan-persyaratan mental, fisik dan emosional untuk menentukan posisi jabatan yang ada melalui analisa jabatan, deskripsi jabatan dan

²⁰Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.5.

²¹Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Rasulullah* (Jakarta: Restu Ilahi,2004). h.32

spesifikasi jabatan kemudian menarik karyawan yang diperlukan dengan karakteristik-karakteristik personalia tertentu.²²

4. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Atau secara sederhana fungsi pengarahan adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pemimpin seperti komunikasi, motivasi dan disiplin.

Di dalam manajemen, pengarahan ini bersifat sangat kompleks, karena disamping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia itu sendiri. Manusia dengan berbagai tingkah lakunya yang berbeda-beda, sudah pasti memiliki cara pandang dan pola hidup yang berbeda pula. Oleh karena itu, pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan harus berpegang pada beberapa prinsip, yaitu prinsip mengarah kepada tujuan, prinsip keharmonisan dengan tujuan dan prinsip kesatuan komando.²³

5. Fungsi Pengawasan (*controlling*)

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bila terjadi penyimpangan.

²²Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.5.

²³Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.6.

Pengawasan bisa bersifat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sedangkan pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau tidak dibutuhkan tidak akan terjadi kembali.²⁴

2. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan subjek dan objek yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan yang berorientasi non profit (keuntungan) maupun yang berorientasi profit, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten maka akan meningkatkan produktivitas kerja.²⁵

Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau keberadaanya.²⁶ Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk produksi.²⁷

Sumber daya manusia merupakan alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan. Sedangkan sumber

²⁴Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h. 6.

²⁵Rudy Elyadi, *Manajemen Usaha kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal*, (Semarang: Jurusan Akuntansi FE Unika Soegijapranata, 2006), h. 16.

²⁶Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* h.25

²⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka,1999), h.973

daya non manusia terdiri dari, sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materiil (bahan baku), dan lain-lain.²⁸

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut;

1) Man (*Manusia*)

Manusia dengan berbagai keahlian yang dimilikinya sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan mungkin mencapai tujuannya.

2) Money (*Financial*)

Uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dana digunakan sebagai modal pembiayaan atas berbagai kepentingan yang berkaitan dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai.

3) Material (*Fisik*)

Bahan-bahan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

4) Machine (*Teknologi*)

Mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan/ dipergunakan untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil yang optimal.

5) Metode (*Method*)

Cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan. Metode biasanya disusun secara sistematis sehingga pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan lebih mudah dicapai.

6) Pasar (*Market*)

Pasar digunakan untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam hal ini pasar berkenaan dengan pelanggan. Saat ini, kebutuhan dan keinginan pelanggan

²⁸Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta ; PT Grafindo Persada, 2015), h.24.

semakin kompleks, sehingga produsen harus semakin kreatif dalam menghasilkan produknya.²⁹

Dari keenam sumber daya dimiliki perusahaan tersebut aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia).³⁰ Setiap organisasi atau perusahaan diawali oleh sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu, setiap pimpinan atau manajer di dalam perusahaan serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus mengerti masalah sumber daya manusia di dalam perusahaan dan dapat mengelolanya dengan baik.

Sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat diklasifikasikan dalam 3 kategori, yaitu;³¹

a) Pemilik atau pemegang saham

Individu yang terlibat dalam perusahaan secara langsung (pemilik dan karyawan) mengharapkan perusahaan yang dikelola dapat memperoleh keuntungan yang optimal. Untuk mencapai tingkat keuntungan optimal, diperlukan individu yang berkompeten dalam mengelola persoalan internal sesuai perkembangan lingkungan eksternal perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan yang dikelola memiliki daya saing yang kuat, efektif, dan memberikan manfaat kepada para pemangku kepentingan. Individu yang dipercaya mengelola perusahaan disebut manajer.³²

²⁹Buchari Alma, *Manajemen* (Jakarta ; PT Grafindo Persada, 2015), h.118.

³⁰Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* h.24

³¹Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar* (Yogyakarta: BPFE, 2012), h.16-17

b) Tenaga kerja (manajer dan bawahan)

Tenaga kerja merupakan pengelola proses produksi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen akan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perusahaan harus memperhitungkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan akan dapat menghasilkan tingkat keuntungan yang optimal dan didukung dengan pembinaan tenaga kerja yang baik.

c) Konsumen

Konsumen adalah raja yang mempunyai kekuatan tawar menawar yang kuat. Konsumen merupakan kelompok potensial yang akan mengkonsumsi atau memakai produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang bermacam-macam akan suatu produk. Setiap konsumen selalu menginginkan tercapainya kepuasan optimal. Kepuasan yang optimal didasarkan pada nilai konsumen (*customer values*), seperti harga yang wajar, kualitas produk, ketersediaan dalam jumlah yang cukup, kecepatan pelayanan, dan lain-lain. Untuk itu, perusahaan harus mampu menemukan dan menentukan kebutuhan dan keinginan konsumen agar tujuan bisnis dapat tercapai dengan baik.³³

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan partner perusahaan. Tidak boleh terjadi perselisihan antara kepentingan perusahaan dan tenaga kerja, karena antara perusahaan dan tenaga kerja saling membutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen. Hubungan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerjanya selalu dilandasi oleh rasa kasih sayang, saling membutuhkan, dan tolong menolong. Perusahaan menolong

³³Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar*, h.16-17

tenaga kerja menyediakan lapangan kerja, dan tenaga kerja menerima rezeki berupa upah dari perusahaan.³⁴

3. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³⁵

Menurut Kinggu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata *”development and utilization of personnel for the effective achievement”*. Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkopetensi dalam bidangnya.³⁶

Dalam ekonomi Islam manajemen dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi untuk mencapai hasil yang baik demi kesejahteraan bersama. Paling tidak, ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu kebenaran, kejujuran, keterbukaan dan keahlian.³⁷

Menurut Abdullah manajemen sumber daya manusia dalam pandangan agama Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, teratur, dan tuntas, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Apa yang diatur dalam Islam ini telah menjadi indikator pekerjaan manajemen meliputi rapi, benar, tertib, teratur

³⁴ Buchari Alma, *Manajemen* (Jakarta ; PT Grafindo Persada, 2015), h.88

³⁵Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.10.

³⁶Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM (Jogjakarta; Laksana,2014)* h. 14.

³⁷Undang Ahmad Kamaluddin, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia,2009), h.

dan sistematis. Apa yang diatur dalam agama Islam itu adalah berdasarkan syariat Islam (aturan yang ditetapkan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad saw).

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam Islam yaitu untuk beribadah kepada Allah swt bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah swt maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diembannya. Allah swt berfirman dalam QS. Ash-Shaff 61/4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ ﴿٤﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”³⁸

Berdasarkan QS. Ash-Shaff ayat 4, Allah menjelaskan mengenai konsep-konsep manajemen dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh, bahwa Allah swt menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Pada intinya manajemen sumber daya manusia menurut Islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah swt bagaimanapun caranya.

Memiliki tata kelola manajemen yang kokoh, memerlukan kecermatan dalam menganalisa dan menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan dalam penempatan posisi kerja sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimiliki dari seseorang.³⁹

³⁸Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemudahnya*, h. 928

³⁹Sumarno, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (IAIN Walisongo Semarang; Skripsi Fakultas Daskwah dan Komunikasi, 2014) h. 22

b. Landasan dan dasar manajemen sumber daya manusia dalam Islam

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi ini, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Allah swt berfirman dalam QS. Al-Baqarah 2/30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝ۚ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".⁴⁰

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial, membantu perusahaan mencapai tujuan dan sebagai media komunikasi yang baik.⁴¹

⁴⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemudahnya*, h. 7

⁴¹Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM*, h. 20

2) Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada.⁴²

3) Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dan mempertahankan kontribusi di tiap departemen untuk peningkatan kualitas sumber daya perusahaan tersebut.⁴³

4) Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi. Tujuan pribadi digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di suatu perusahaan.⁴⁴

d. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungan sumber daya

⁴²Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM*, h. 20

⁴³Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM*, h. 20

⁴⁴Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM*, h. 20

manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumen nya.

2) Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan⁴⁵

e. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan tenaga kerja

Suatu proses untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan, untuk menjalankan rencana organisasi yang terintegrasi dengan arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan diluar organisasi atau perusahaan yang menjamin perusahaan untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, diletakkan di tempat yang tepat dan secara ekonomis menguntungkan perusahaan kedepannya.

2) Rekrutmen

Dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu, yang telah didefinisikan dalam perencanaan sumber daya manusia.

3) Seleksi

Seleksi adalah proses dengannya perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia

⁴⁵Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center For Academic Publishing, 2014) h.6s

berdasarkan kondisi yang ada saat ini. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

4) Orientasi dan Penempatan

Orientasi merupakan aktivitas-aktivitas yang menyangkut pengenalan individu terhadap organisasi atau perusahaan, penyediaan landasan bagi karyawan baru agar mulai berfungsi secara efektif dan nyaman dengan pekerja barunya.

Penempatan merupakan akhir dari seleksi. Jika proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

5) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Pelatihan (*Training*) merupakan proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan manajemen merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

6) Kompensasi

Merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan

menjaga karyawan dengan baik. Kompensasi di dalamnya menyangkut mengenai sistem penggajian yang adil atau imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.⁴⁶

7) Penilaian Kinerja

Merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Fokus penelitian tetap pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi/perusahaan, apakah pemanfaatan keterampilan dan pengetahuan sah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi 5 elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kecepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

8) Pengelolaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan aset atau kekayaan perusahaan yang paling utama. Oleh karena itu, agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang, maka faktor tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan benar berarti mewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Setiap jajaran manajemen wajib menjalankan usaha secara profesional, termasuk masalah pengelolaan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

⁴⁶Meldona, , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang;UIN Malang Press,2009) h.295.

Adapun empat karakter Rasulullah yang menjadi acuan dalam pengelolaan tenaga kerja atau sdm antara lain yaitu;⁴⁷

a) Shidiq (*Benar*)

Sifat jujur merupakan sifat paling utama yang harus ada di setiap diri manusia. Sifat shidiq ini mengajarkan kepada setiap manusia untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam perbuatan maupun dalam setiap perkataan nya. Di dalam suatu perusahaan sifat shidiq harus diterapkan baik untuk pemimpin perusahaan dan karyawan maupun konsumen nya. Agar lingkungan internal dan eksternal perusahaan akan harmonis. Kezaliman, kemunafikan penipuan bahkan hal-hal yang tidak benar akan lenyap jika di dalam suatu perusahaan menghidupkan sifat-sifat shidiq di benak semua pelaku bisnis.

b) Amanah (*Dapat dipercaya*)

Amanah merupakan salah satu moral keimanan. Sumber daya manusia haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah dapat memelihara amanat yang di berikan kepadanya.

Sumber daya manusia yang amanah adalah sumber daya manusia yang dapat mengelola suatu perusahaan yang sesuai dengan ketentuan atau bahkan melebihi standar operasional perusahaan karena mempunyai prinsip bahwa apapun perbuatan yang kita lakukan akan kita pertanggung jawabkan di akhirat nanti.

c) Tabligh

Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar, dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak di katakan. Di dalam perusahaan sifat

⁴⁷Nihayatul Chusna, *Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja, 'Sti kasus pada Sentra Industri Tas Kendal'*), h.44-47

tabligh ini sangat penting diciptakan, supaya selalua ada kejelasan informasi pada setiap bidang perusahaan dan memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya.

d) Fathanah (*Cerdas*)

Fathanah bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya manusia yang mengaplikasikan sifat fathanah maka dia akan memudahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Potensi paling berharga dan termudah yang hanya diberikan pada manusia adalah akal.⁴⁸

4. Teori Ekonomi Islam

1. Definisi Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah ilmu dan aplikasi petunjuk dan aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya material agar memenuhi kebutuhan manusia dan agar dapat menjalankan kewajiban kepada Allah dan masyarakat.⁴⁹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa ekonomi Islam adalah “ilmu sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif Islam”.⁵⁰ Dari berbagai pengertian mengenai ekonomi Islam, dapat disimpulkan bahwa Ekonomi Islam adalah ilmu dan praktek kegiatan ekonomi yang didasarkan pada ajaran Islam yang mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, perilaku baik, buruk dan benar, menganalisis, dan

⁴⁸Nihayatul Chusna, *Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja, 'Studi kasus pada Sentra Industri Tas Kendal'*, h.44-47

⁴⁹Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 19.

⁵⁰Tim Penyusun Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2008), h. 31.

mengajukan alternatif solusi atas berbagai masalah ekonomi untuk mencapai *falah*. Adapun yang dimaksud dengan *falah* adalah kebahagiaan dunia dan akhirat.

2. Tujuan Ekonomi Islam

Kegiatan ekonomi sebenarnya adalah kegiatan manusia untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka melaksanakan kegiatan inilah diperlukan aturan-aturan lain yang mestinya sarat dengan muatan moral agar tidak timbul kekacauan dan kesulitan. Namun setelah itu kegiatan ekonomi lebih banyak didominasi oleh logika-logika manusia yang saling bertentangan satu dengan lainnya, yang mengakibatkan semakin melebarnya jurang pemisah antara golongan kaya dan dengan golongan miskin. Segala peraturan yang diturunkan Allah SWT dalam sistem Islam mengarah pada tercapainya kebaikan, kesejahteraan, keutamaan, serta menghapuskan kejahatan, kesengsaraan, dan kerugian pada seluruh ciptaanya. Demikian pula dalam hal ekonomi, tujuannya adalah membantu manusia mencapai kemenangan di dunia dan di akhirat.⁵¹

3. Sistem Ekonomi Islam

Sistem ekonomi Islam adalah suatu sistem ekonomi yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam. Sumber dari keseluruhan nilai tersebut ialah Al-Qur'an, As-Sunnah, *ijma'*, dan *qiyas*.⁵² Namun begitu, hal yang paling utama untuk diperhatikan adalah komponennya itu sendiri. Sebab proses dan tujuan hanya sebagai pelengkap dari sebuah sistem. Komponen sistem ekonomi Islam adalah 'hukum (*syariah*) dan sumber komponennya adalah berasal dari aqidah Islam'.⁵³

⁵¹Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics and Finance*, h.10

⁵²Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Edisi Pertama (Cet.III; Jakarta: Kencana, 2010), h.11.

4. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip ekonomi islam yang merupakan bangunan ekonomi islam didasarkan atas lima nilai universal menurut Veithzal rivai dan Andi Buchari yakni; tauhid (keimanan), nubuwwah (kenabian), ‘adl (keadilan), khilafah (pemimpin) dan ma’ad (hasil). Kelima nilai ini menjadi dasar inspirasi untuk menyusun teori-teori ekonomi islam.⁵⁴

a. *Tauhid* (keimanan)

Tauhid merupakan pondasi ajaran islam, Allah pemilik alam semesta beserta isinya. Oleh karena itu, Allah adalah pemilik hakiki, manusia hanya diberi amanah memiliki untuk sementara waktu. Keyakinan dasar manusia adalah Iman kepada Allah yang Esa, yang memelihara manusia dengan memberi rezeki manusia berdasarkan usahanya. Rezeki adalah ungkapan produk manusia yang dapat berwujud benda material ataupun immaterial (jasa dan pengetahuan). Kegiatan produksi harus berdasarkan aturan dan ajaran Islam. Demikian pula halnya dengan kegiatan konsumsi.

b. *Nubuwwah* (kenabian)

Allah mengutus para nabi dan rasul untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dari Allah tentang bagaimana hidup yang baik dan benar di dunia, dan mengajarkan jalan kembali ke asal segalanya yaitu Allah. Fungsi rasul adalah menjadi role model terbai yang harus diteladani manusia agar mendapat keselamatan di dunia dan di akhirat.

Kegiatan ekonomi dan bisnis harus mengacu pada prinsip-prinsip yang telah diajarkan oleh nabi dan rasul. Sifat-sifat rasul yang harus diteladani adalah *shiddiq*(benar atau jujur), amanah (tanggung jawab, kredibel), *fathanah* (cerdas,

⁵⁴Veitzhal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*, h. 184-185

bijaksana, intelektual) dan *tabligh* (komunikatif, terbuka dan marketing).

c. *Khilafah*(pemimpin)

Prinsip ini mengandung makna khalifah Allah dimuka bumi, karena itu pada dasarnya manusia adalah pemimpin. Nilai ini mendasari prinsip kehidupan kolektif manusia dalam islam. Fungsi utamanya adalah agar menjadi keteraturan interaksi (muamalah) antar kelompok, agar kekacauan dan keributan dapat dihilangkan. Dalam islam pemerintah memegang peranan penting dalam perekonomian, peran utamanya yaitu untuk menjamin perekonomian agar berjalan sesuai dengan syariah dan memastikan supaya tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak manusia. Semua ini dalam kerangka pencapaian *maqashid syariah*, yaitu memajukan kesejahteraan manusia.

d. *Adl* (keadilan)

Prinsip ini mengandung makna seluruh proses kegiatan ekonomi harus berdasarkan hukum agama. Para pelaku kegiatan ekonomi tidak diperbolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau merusak alam. Tanpa keadilan, manusia akan terbagi dalam berbagai golongan.

e. *Ma'ad* (hasil)

Prinsip ini relevan dengan tujuan ekonomi Islam. Ini berarti segala kegiatan ekonomi bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan hidup, tetapi lebih jauh lagi kegiatan yang memberikan nilai tambah dalam kehidupan manusia, yakni kehidupan yang dimiliki sekarang mempunyai daya akselerasi kehidupan selanjutnya. Hidup tidak hanya di dunia, karena kita semua akan kembali kepada Allah.

C. Tinjauan Konseptual

Agar penelitian ini memperoleh titik temu dan tidak multi tafsir dalam mengkaji Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Pinrang (Analisis Ekonomi Islam) , maka perlu dijelaskan sebagai berikut:

Manajemen adalah proses bekerja dengan menggunakan sumber daya organisasi baik sumber daya manusia maupun lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Peneliti menggunakan teori manajemen dari Rois Arifin dan Helmi Muhammad.⁵⁵

Sumber daya manusia merupakan alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Adapun yang dimaksud sumberdaya manusia di dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi enam tipe yaitu (6M), yaitu Man (*manusia*) Money (*financial*), Materiil (*fisik*), Machine (*teknologi*), Metode (*method*) dan Pasar (*market*).⁵⁶

Selanjutnya yang dimaksud manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (tujuan dari percetakan RR Lipu Production), karyawan, dan masyarakat.⁵⁷ Adapun teori yang dipakai peneliti yaitu teori dari Hasibuan.

Analisis ekonomi Islam menurut KBBI arti analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya yang terjadi di percetakan RR Lipu Production. Analisis

⁵⁵Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.3.

⁵⁶Buchari Alma ,*Manajemen* (Jakarta ; PT Grafindo Persada, 2015), h.118

⁵⁷Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.10

yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu sudut pandang terhadap fenomena yang terjadi di percetakan tersebut .

Ekonomi Islam adalah ilmu dan aplikasi petunjuk dan aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh dengan menggunakan sumber daya material agar memenuhi kebutuhan manusia dan agar dapat menjalankan kewajiban kepada Allah dan masyarakat.⁵⁸ Analisis ekonomi Islam dalam judul penelitian ini diartikan sebagai sudut pandang yang berdasarkan nilai-nilai islam dan prinsip ekonomi islam dimana diantaranya prinsip *tauhid* (keimanan), *nubuwwah* (kenabian), *‘adl* (keadilan), *khilafah* (pemimpin) dan *ma’ad* (hasil). Kelima nilai ini menjadi dasar inspirasi untuk menyusun teori-teori ekonomi islam.

D. Kerangka Fikir

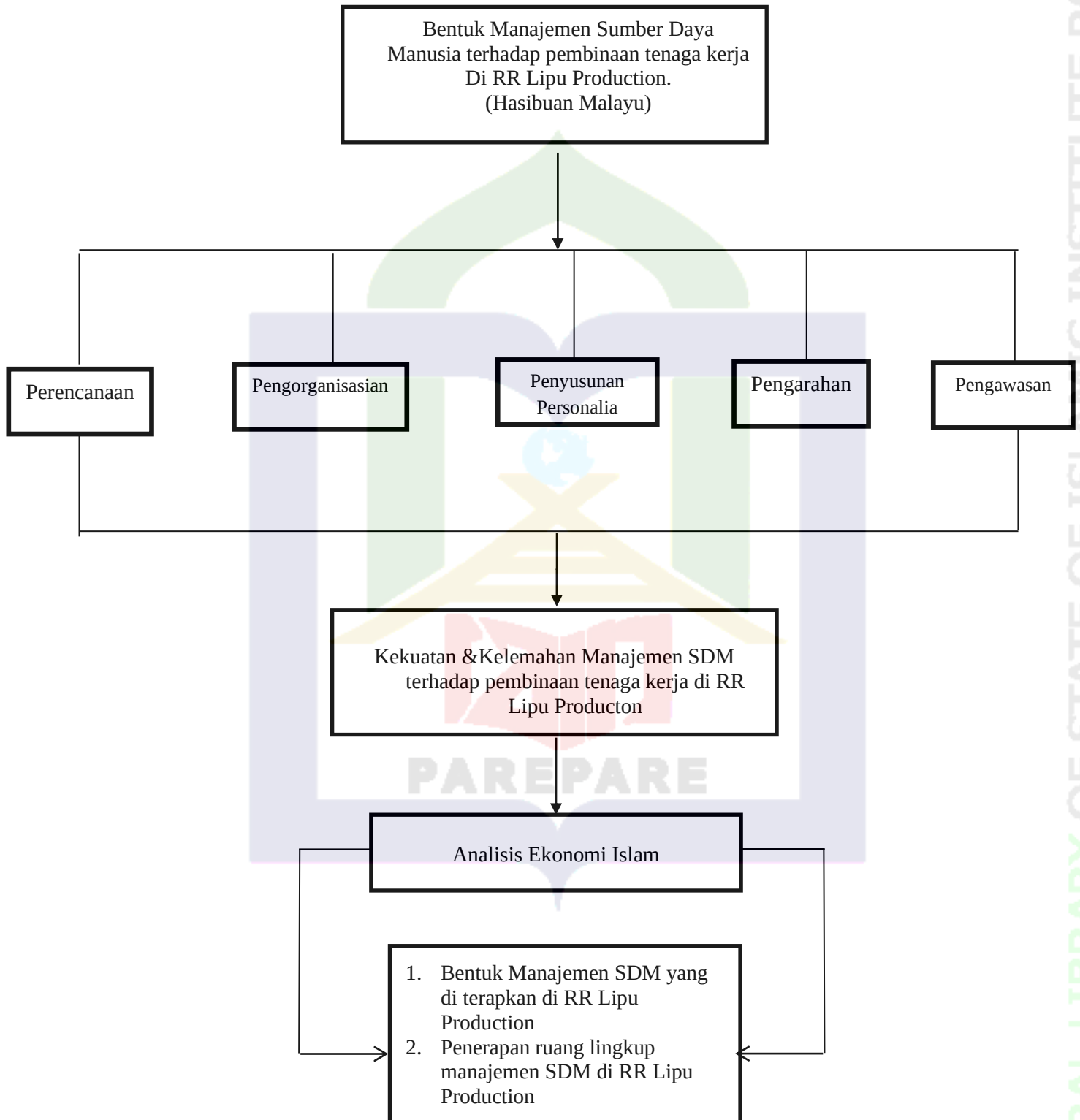
Kerangka pikir merupakan gambaran alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian lapangan dengan tujuan untuk mengetahui “ Manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang, dimana penulis ingin mengetahui bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di percetakan RR Lipu Production, selanjutnya peneliti akan menganalisis apa kekuatan dan kelemahan manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.

Kemudian setelah mengetahui hal tersebut maka peneliti akan mengetahui lebih lanjut lagi tentang bagaimana analisis tinjauan ekonomi islam terhadap bentuk manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di RR Lipu Production dan bagaimana penerapan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang apakah sesuai dengan tinjauan ekonomi

⁵⁸Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics*, h. 19.

Islam yang berdasarkan keyakinan, *Nubuwwah* (amanah), kemaslahatan dan keserasian, keadilan, kehidupan sejahtera dan kesentosaan dunia akhirat. Untuk mempermudah pemahaman, berikut digambarkan sebuah bagan kerangka pikirnya.





Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi) yang diterbitkan oleh STAIN Parepare. Metode penelitian dalam buku tersebut mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.⁵⁹

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikaji, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian lapangan (*field research*), yaitu jenis penelitian yang meneliti peristiwa-peristiwa konkrit di lapangan. Sedangkan merujuk pada masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mendiskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan fakta-fakta yang ditemukan melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi.⁶⁰

Penelitian deskriptif kualitatif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya untuk menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.⁶¹ Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tidak melakukan manipulasi atau memberikan perlakuan-perlakuan tertentu terhadap variabel atau merancang sesuatu yang diharapkan terjadi pada variabel, tetapi semua kegiatan, keadaan, kejadian, aspek komponen atau variabel berjalan sebagaimana adanya.

⁵⁹Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h.30-36.

⁶⁰Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 26.

⁶¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 310.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka peneliti menetapkan gambaran yang apa adanya pada lokasi penelitian untuk menguraikan keadaan sesungguhnya yang sedang terjadi di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang, dengan kualitas hubungan yang relevan dengan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan melalui observasi, wawancara dokumentasi atau mencari informasi-informasi konkrit lainnya, apakah melalui data tertulis atau lisan dari orang-orang berperilaku yang dapat diamati dan memberikan informasi dari RR Lipu Production Pinrang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di RR Lipu Production kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto tepatnya di daerah jalan Sultan Hasanuddin, Pertigaan jalan Andreas Wahani Poros Pinrang Parepare. Lokasi penelitian ini merupakan salah satu lokasi yang dijadikan sebagai pusat usaha dagang (bisnis) jasa pembuatan dan percetakan. Peneliti akan melakukan penelitian dalam waktu kurang lebih 1 bulan.

C. Fokus penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Pinrang ditinjau dari analisis ekonomi Islam. Bentuk manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam judul ini diantaranya perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan terhadap pembinaan tenaga kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep manajemen dengan menggunakan teori manajemen menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad. Sedangkan konsep manajemen sumber daya manusia menggunakan teori dari Hasibuan yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan

seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun fokus dan tinjauan ekonomi islam dalam penelitian ini yakni bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang dengan analisis ekonomi islam.

Selanjutnya peneliti akan menganalisis apa kekuatan dan hambatan manajemen sumber daya manusia terhadap pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang, Kemudian setelah mengetahui hal tersebut maka peneliti akan mengetahui lebih lanjut lagi tentang bagaimana kontribusi antara pihak manajer dan pekerja di percetakan tersebut apakah terealisasi sesuai dengan tinjauan ekonomi Islam yang berdasarkan keyakinan, *Nubuwwah* (amanah), kemaslahatan dan keserasian, keadilan, kehidupan sejahtera dan kesentosaan dunia akhirat yang ditinjau dari analisis ekonomi islam.

D. Jenis dan Sumber Data yang Digunakan

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung dengan melakukan wawancara di percetakan RR Lipu Production Kabupaten Pinrang. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu owner di percetakan, karyawan percetakan, anak prakerin yang sementara praktik di percetakan dan konsumen yang sedang ada dilokasi tersebut.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku, hasil penelitian, serta tulisan-tulisan yang mendukung atau memperkuat data primer yang ada.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penyusunan proposal ini yaitu teknik penelitian lapangan (*field research*): Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti terjun ke lapangan untuk mengadakan penelitian dan untuk memperoleh data-data kongkret berhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, yakni sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang, yaitu yang melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar disekitar pendapat dan keyakinannya.⁶² Teknik wawancara merupakan salah satu cara pengumpulan data dalam suatu penelitian. Karena menyangkut data, maka wawancara merupakan salah satu elemen penting dalam proses penelitian.⁶³ Wawancara sering disebut sebagai suatu proses komunikasi dan interaksi. Sehingga dapat dikatakan bahwa wawancara merupakan teknik yang paling efektif dalam mencari data yang akurat.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan

⁶²Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), h. 50.

⁶³Bagong Suryono, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana. 2007), h.69

lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁶⁴

Pedoman wawancara adalah instrumen yang digunakan untuk memandu jalannya wawancara. Pedoman wawancara tersebut digunakan oleh pewawancara sebagai alur yang harus diikuti, mulai dari awal hingga akhir wawancara. Pedoman wawancara berfungsi membimbing alur wawancara terutama mengarah tentang hal-hal yang harus ditanyakan. Dengan pedoman wawancara dapat dihindari kemungkinan melupakan beberapa persoalan yang relevan dengan permasalahan penelitian.⁶⁵

2. Observasi

Observasi adalah mengamati kejadian, gerak, atau proses.⁶⁶ Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan melihat langsung tentang bagaimana bentuk manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Pinrang, bagaimana pembinaan kinerja karyawan dan kinerja anak SMK yang sementara prakerin di percetakan tersebut.

Terdapat beberapa macam observasi yang dapat dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan salah satu metode observasi yaitu observasi tidak terstruktur. Hal ini dilakukan karena peneliti belum mengetahui secara pasti dari segi mana yang akan diamati, dan dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrument baku, tetapi hanya berupa pengamatan.

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 387.

⁶⁵M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua* (Kencana), h.137.

⁶⁶Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan*, h. 230.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, koran, majalah, prasasti, notulen rapat, leger nilai, agenda, dan lain-lain. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen juga berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan.

Dokumen berbentuk gambaran, misalnya foto, gambaran hidup, sketsa dan lain-lain. Stika dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁶⁷ Sedangkan istilah dokumentasi berarti “pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi. Adapun jenis-jenis dari dokumentasi yaitu dokumen pribadi, surat pribadi, autobiografi, dokumen resmi, serta fotografi.⁶⁸

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data ialah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan.⁶⁹ Untuk menghindarikesalahan dalam pengambilan data, maka keabsahan data perlu diuji dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Pengumpulan data secara terus menerus pada subyek penelitian.
2. Triangulasi sumber lain yang dapat dipertanggung jawabkan.
3. Pengecekan oleh subyek penelitian.

⁶⁷Sugiono, *Metoden Penelitian Manajemen*, h. 396.

⁶⁸Djam'an Satoro dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h.153.

⁶⁹Muhammad Kamal Zubair, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Parepare Tahun 2020*, (Parepare : IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), h.23

G. Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji keabsahan (*trustworthiness*) data. Uji keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu uji kepercayaan (*credibility*) dan uji kepastian (*confirmability*). Uji kredibilitas berfungsi untuk: *Pertama*, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; *Kedua*, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.⁷⁰ Uji keabsahan data yang digunakan dalam uji kredibilitas adalah uji *triangulasi* data.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik *triangulasi* yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan sumber lainnya.⁷¹ Dalam penelitian ini, metode *triangulasi* yang digunakan peneliti adalah pemeriksaan melalui sumber, waktu, dan tempat. Pemeriksaan melalui sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda.

Dengan kata lain bahwa dengan *triangulasi*, peneliti dapat me-*recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu, maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, mengeceknya dengan berbagai sumber data, atau memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.⁷²

⁷⁰Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004) h. 324.

⁷¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 330.

⁷²Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 332.

Selanjutnya, uji kepastian (*confirmability*) data. Uji kepastian data merupakan uji untuk memastikan bahwa sesuatu itu objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang, barulah dapat dikatakan objektif.⁷³

Setelah uji keabsahan data dilakukan, data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis kualitatif. Proses pengumpulan data mengikuti konsep Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, bahwa aktifitas dalam pengumpulan data melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.⁷⁴

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya, lalu membuang yang tidak perlu.⁷⁵

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi. Tahapan reduksi data melalui proses pemisahan dan pentransformasian data “mentah” yang terlihat dalam catatan tertulis lapangan (*written-up field notes*). Data “mentah” adalah data yang sah terkumpul tetapi belum terorganisasi secara numerik.⁷⁶ Adapun data “mentah” yang dimaksud dalam penelitian ini ialah data yang belum diolah oleh

⁷³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 324-326.

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, h.300

⁷⁵Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 122.

⁷⁶Murray R. Spiegel dan Larry J. Stephens, *Statistik*, (PT. Gelora Aksara Pratama; Edisi Ketiga, 2004), h. 30.

peneliti. Oleh karena itu, reduksi data berlangsung selama kegiatan penelitian dilaksanakan.⁷⁷

Setelah proses pengumpulan data dilakukan oleh penulis, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan selanjutnya dianalisis. Kegiatan ini bertujuan untuk membuang data yang tidak perlu dan menggolongkan ke dalam hal-hal pokok yang menjadi fokus permasalahan yang diteliti. Saat terjun langsung dilapangan maka calon peneliti akan melakukan kegiatan seperti wawancara. Dimana hal tersebut akan merangkum semua pertanyaan-pertanyaan yang akan dipertanyakan kepada informan. Kemudian akan disusun dan membuang data yang tidak diperlukan oleh calon peneliti atau penulis

2. Penyajian Data

Menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi adanya kemungkinan penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.⁷⁸

Penyajian data yang dilakukan calon peneliti dengan menggabungkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data dan studi dokumentasi. Data yang disajikan berupa narasi kalimat, dimana setiap fenomena yang dilakukan atau diceritakan ditulis apa adanya kemudian penelitian

⁷⁷A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Prenada Media, 2016), h. 406.

⁷⁸Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, h. 123.

memberikan interpretasi atau penilaian sehingga data yang tersaji menjadi bermakna.

3. Verifikasi Data

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.⁷⁹

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut dengan verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.⁸⁰

Verifikasi data dilakukan untuk mendapatkan kepastian apakah data tersebut dapat dipercaya atau tidak. Dalam verifikasi data ini akan diprioritaskan keabsahan sumber data dan tingkat objektivitas serta adanya keterkaitan antar data dari sumber yang satu dengan sumber yang lainnya lalu menarik kesimpulan.

Pada tahap ini calon peneliti akan menyimpulkan data yang sah di sajikan dalam bentuk narasi kalimat dan yang sah dipilih berupa dokumen yang penting. Dengan mengumpulkan hasil bukti-bukti dari wawancara maupun dokumen yang

⁷⁹Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, h. 124.

⁸⁰Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan , dan Jenis*, (Jakarta: Kencana, 2019), h. 117.

konkrit, dalam hal ini merupakan kegiatan yang paling penting karena akan menentukan akhir dari hasil penelitian yang sah dilakukan oleh calon peneliti atau penulis.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang

1. Manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production

a. Perencanaan

Perencanaan ialah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan agar kedepannya perusahaan/ toko tersebut lebih terarah dan lebih berkembang dikalangan masyarakat. Hal ini ungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Rencana kedepannya itu pimpinan dari percetakan akan membuka cabang di Kota Parepare, tapi bedanya di Pinrang ini ada percetakan (mesin cetak) dan desain, sedangkan cabang di Parepare nanti hanya terima jasa desain saja (komputer). Adapun nama tokonya itu Rumah Desain Lipukasih yang insya allah akan mulai dibuka pada awal bulan januari buka mulai dari pukul 08.00 pagi sampai jam 17.30 sore. Jadi nanti hasil desainnya di cetak di Pinrang setelah itu bagian manajemen akan membawakan kembali desain cetaknya ke Parepare.

“ Karena di Parepare nanti akan di monitoring satu orang untuk mengawasi para pekerja disana sekaligus dia juga bagian manajemen yang mengantar file ke pinrang untuk di cetak. Rencananya itu di Kota Parepare nanti ada sekitar 10 komputer yang digunakan untuk mendesain. Kalau sukses nanti di Parepare pimpinan akan buka cabang percetakan lagi mungkin di area Sidrap atau dimana karena rencana kedepannya seperti itu.⁸¹

Adapun hasil wawancara lain yang dibenarkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Memang benar, pimpinan RR Lipu kedepannya akan buka cabang di Kota Parepare, nah di cabang nanti ada Ismail yang memonitoring anak-anak pekerja disana, kalau kerja siang sampai sore dia di cabang tugasnya sebagai manajemen terus dia juga yang bawa file desain dari Parepare ke Pinrang untuk dicetak karena kalau kerja malam tugasnya Ismail itu jadi operator di RR Lipu juga. Terus nanti yang kerja di bagian desain di cabang itu yang diterima

⁸¹Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

kemungkinan besar hanya alumni anak PSG yang pernah praktik di percetakan⁸²

Berdasarkan wawancara diatas yang menunjukkan bahwa rencana pimpinan percetakan kedepannya akan buka cabang di Kota Parepare khusus hanya untuk terima desain saja. Dan di cabang nanti akan dimonitoring oleh Ismail, dia diberikan tugas kerja siang dia di cabang dan kerja malam dia di RR Lipu Production. Terkait dengan penerimaan tenaga kerja di cabangnya nanti kemungkinan besar rata-rata alumni anak PSG yang pernah praktik di percetakan, tujuannya untuk lebih mempermudah mengembangkan potensi alumni anak PSG dari percetakan apalagi mereka sebelumnya sudah mempunyai dasar dan pengalaman waktu praktik.

b. Pengorganisasian

Setelah di rencanakan , selanjutnya para pekerja akan di tetapkan, dibagi dan dikoordinasikan di bidangnya masing-masing agar tujuan dari percetakan tersebut berjalan dengan baik. Seperti yang di ungkapkan oleh Kasmawati Abdullah (39 tahun) selaku pimpinan/ pemilik percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“Dalam beberapa bulan itu biasa kita terima banyak anak PSG, biasa ada satu sekolah yang mengirim siswanya 5 sampai 8 orang dan kadang ada beberapa sekolah yang masuk dalam satu bulan , biasa dalam satu tahunnya itu ada kurang lebih lima puluan anak PSG jika di jumlahkan di percetakan tapi waktunya itu tidak menentu karena kalau sudah selesai masa penarikannya ada sekolah yang masuk lagi , biasanya ramai anak PSG pada awal tahun. Dan kami pun tidak membatasi penerimaan anak PSG yang ingin praktik di percetakan selama yang dikirim memang benar-benar anak yang serius mau belajar.

“ Tapi sekarang sudah tidak terlalu banyakmi anak PSG masuk karena dampak Corona apalagi sekolah rata-rata tutup dan kami pun juga tidak ingin beresiko juga. Sebelum diterima, lebih awal mereka akan diberikan penjelasan dan beberapa peraturan yang harus dia patuhi disini, selanjutnya mereka akan di bimbing oleh karyawan-karyawan yang ada di percetakan, mereka akan diajari bagaimana cara mendesain, mencetak dll yang bisa dia di ajarkan di percetakan”.⁸³

⁸²Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

⁸³Kasmawati Abdullah (Pimpinan/pemilik RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pemilik percetakan RR Lipu Production biasa menerima banyak anak PSG dari beberapa sekolah dalam satu bulannya, tapi masa penarikan nya berbeda-beda ada yang PSG hanya 2 bulan ada juga 3 bulan, dan jika ada yang sudah keluar/penarikan biasanya ada anak PSG baru lagi yang masuk. Pemilik tidak membatasi penerimaan anak PSG karena disana juga anak-anak akan lebih banyak mendapatkan ilmu dan pengalaman bukan hanya sekedar dasar saja atau sekedar membantu berkembangnya percetakan tersebut tapi juga sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri di masa yang akan datang ketika masa penarikan PSG nya sudah selesai. Namun semenjak munculnya wabah Corona, rata-rata sekolah tutup dan anak PSG yang masuk pun tidak sebanyak bulan-bulan sebelumnya.

Adapun hasil wawancara lain terkait dengan penempatan pengorganisasian pembinaan tenaga kerja yang diungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“Hal pertama yang kita lakukan untuk memonitoring anak PSG nya yaitu dibagi dulu lalu diajar sampai mereka paham, sebagian ada yang dibagian desain sebagian nya lagi ada yang di bagian mencetak. Tapi dipercetakan ini kita terapkan ada dua shift, ada yang shift pagi sampai sore, dan ada yang shift sore sampai malam supaya pekerja di percetakan tidak menumpuk, begitupun dengan karyawan tetap mereka juga dibagi dua shift. Nah terus sistem pembinaan kami itu jika anak-anak sudah paham dan tau cara mendesain selanjutnya dia di tukar lagi di ajar cara mencetak, begitupun sebaliknya baik itu untuk yang shift pagi atau malam mereka tetap di ajar”.⁸⁴

Selanjutnya hasil wawancara yang dibenarkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Sekarang di RR Lipu sudah diterapkan kurikulum baru yang dimana kita membimbing anak-anak dengan jangka waktu mereka satu bulan di ajar bagian mendesain dan setelah itu satu bulannya lagi dibagian mesin cetak, di seimbangkan supaya nanti kalau penarikan sudah banyak ilmu yang dipahami, karena jangka waktu praktik nya disini rata-rata hanya 3 bulan. Jadi waktu

⁸⁴Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

untuk bulan ketiganya dia gunakan dua minggu untuk kerja laporan dan kadang-kadang jika ada kesempatan mereka biasanya dibawa pergi liburan”.⁸⁵

Menurut analisis peneliti bahwa sistem pengorganisasian yang diterapkan di percetakan yaitu bagi tugas. Mereka di ajar satu bulan di bimbing belajar mendesain begitupun dibagian mesin cetak mereka di bimbing juga selama satu bulan, jika dibulan selanjutnya mereka ditukar tugas lagi.

Selanjutnya jam operasional dari yang masuk pagi sampai sore mulai pukul 10.00-05.00 , dan yang masuk sore sampai malam 04.00-10.00. Mereka sengaja dibagi, karena kalau sekalian masuk dalam satu shift itu akan susah dan membuat pekerja di percetakan semakin banyak menumpuk. Alasan pimpinan menerapkan kurikulum tersebut supaya anak PSG yang mereka bimbing cepat paham apalagi mereka diberikan waktu berkisar per satu bulan untuk belajar di bidang yang sudah diberikan.

c. Penyusunan personalia

Setelah di kelompokkan, selanjutnya mereka akan diberikan pelatihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi atau pembimbingan tenaga kerja pada anak SMK yang sedang praktik dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif. Berikut tabel pembagian data karyawan percetakan RR Lipu Production sebanyak 10 orang.

Tabel 4.1 Data Karyawan RR Lipu Production

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Cetak	3 Orang
2.	Bagian Desain	5 orang
3.	Bagian Gudang	1 orang
4.	Bagian Administrasi	1 orang
Jumlah		10 orang

⁸⁵Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

Berdasarkan tabel dari data karyawan RR Lipu Production yang menunjukkan bahwa keaktifan mereka untuk membimbing anak PSG merupakan peran utama yang sangat penting, dimana mereka harus siap untuk selalu membimbing dan membina para pekerja anak PSG maupun untuk sesama karyawan. Seperti yang di ungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Disini kita tidak sekedar mengajar mereka untuk mendesain dan mencetak saja, tapi kita juga ajarkan kepada mereka bagaimana cara melatih emosional dan mentalnya untuk melayani konsumen dengan sebaik-baiknya, apalagi sifat para konsumen disini berbeda-beda, kadang ada konsumen yang langsung mau spanduknya di ambil terburu-buru padahal ada banyak konsumen juga yang menunggu, dan masih banyak hal lainnya yang lebih melatih emosional para pekerja disini.⁸⁶

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa selain dari mengajarkan anak PSG mendesain dan cetak, mereka juga di bimbing dan dilatih secara emosional maupun mentalnya tentang bagaimana cara melayani berbagai macam sifat para konsumen yang datang agar mereka nyaman atas pelayanan yang kita berikan. Adapun pendapat lain dari Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Disini kita pembimbing sudah dari awal membagi dan mengelompokkan anak PSG yang sudah diterima, lebih awal mereka harus dilatih dulu, diberikan pemahaman terkait aturan yang harus dia patuhi dan di tempatkan atau dibagi tapi sistem penempatan nya ini tidak menetap. Karena ketika mereka menjalani masa prakerin di percetakan mereka juga harus mempelajari semuanya, sedangkan waktu praktiknya disini hanya berkisar 3 bulanan. Mereka di tempatkan satu bulan di bagian desain otomatis pasti sudah ada ilmu yang ditau, setelah itu mereka akan di pindahkan dibagian mesin selama satu bulan juga. Minimal bimbingan kami disini akan lebih banyak memberikan pengalaman dan ilmu sebelum masa praktiknya selesai.⁸⁷

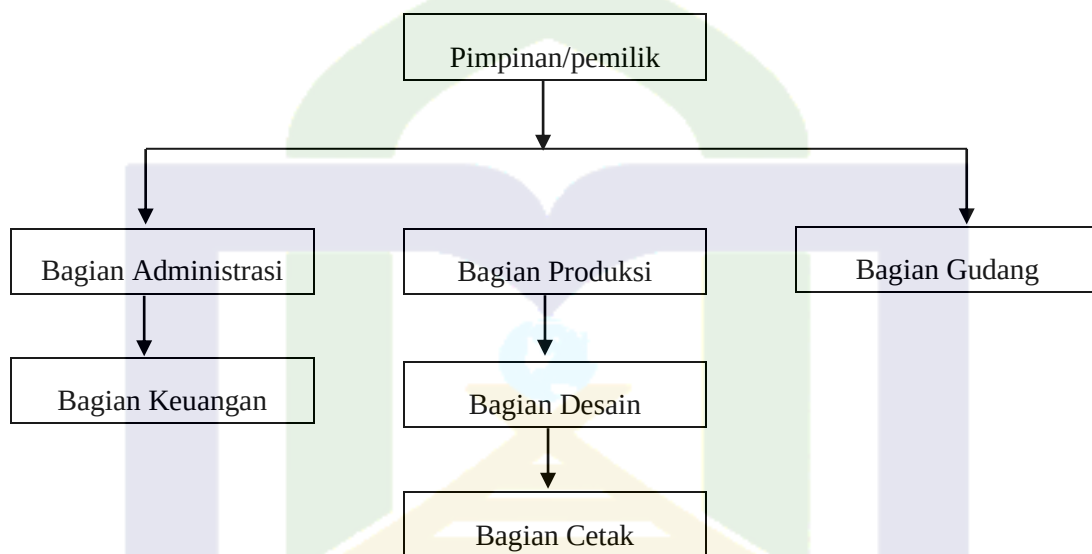
Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa penempatan posisi jabatan anak PSG itu sudah dilakukan dari sejak awal mereka diterima, tapi sistem nya mereka tidak menetap. Seperti yang telah peneliti

⁸⁶Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

⁸⁷Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

simpulkan terlebih dahulu bahwa anak PSG di percetakan dibagi tugas per satu bulan, sesuai dengan kurikulum yang diterapkan di RR Lipu agar kedepannya nanti potensi mereka lebih terarah karena waktu yang diberikan untuk menguasai bidang tertentu itu cukup lama.

Berikut gambaran sistem organisasi di percetakan RR Lipu Production



Gambar 4.2 Struktur Organisasi RR Lipu Production

d. Pengarahan

Setelah mereka di kelompokkan atau di tempatkan, selanjutnya akan diberikan arahan dari pembimbing agar mereka mudah memahami tugasnya. Di dalam manajemen pengarahan ini bersifat sangat komplek, karena disamping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia itu sendiri. Manusia dengan berbagai tingkah lakunya yang berbeda- beda, sudah pasti memiliki cara pandang dan pola hidup yang berbeda pula. Oleh karena itu pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan atau pembimbing harus berpegang pada beberapa prinsip, yaitu prinsip mengarah kepada tujuan, prinsip

keharmonisan dengan tujuan dan prinsip kesatuan komando.⁸⁸ Seperti yang diungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“Pengarrahannya kalau lagi kosong percetakan, misalkan tidak ada pelanggan, kan saya bagian monitoring jadi biasa saya suruh yang bagian desain untuk mengajarkan dan menjelaskan ke anak PSG bagaimana caranya mengedit, karena otomatis kan kalau misalkan masih awal-awal praktik itu mereka harus punya dasar dulu misalkan harus taulah cara mengedit, nanti juga akan selalu di bimbing sampai dia tau cara mendesain, begitupun dengan bagian mencetak, mereka juga sama-sama harus di jelaskan terlebih dahulu.”⁸⁹

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Tiwi (20 tahun) selaku karyawan bagian desain di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“lebih awal itu saya pasti ajarkan dan jelaskan ke anak PSG cara mengatur ukuran spanduk dulu lalu ke bagian cara mengedit atau mendesain, setelahnya kadang dia lanjutkan belajar sendiri kalau sudah di mengerti itupun kalau lagi tidak ada pelanggan, biasa bertanya ke pembimbing sekali-kali kalau ada yang tidak ditau lagi. Terus kalau dia sudah tau nanti di bagi tugas kadang anak PSG yang editkan konsumen kadang saya juga, tapi lebih ke anak PSG supaya dia bisa mengembangkan sdm nya, jadi saya bagian mengawasi saja.”⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut yang menjelaskan bahwa metode pengarahan yang diberikan ke anak PSG itu ketika percetakan lagi tidak ada pelanggan atau kurang pelanggan, jadi pembimbing akan mengambil kesempatan untuk memberikan arahan pelatihan dan pengembangan serta menjelaskan ke anak sekolah yang sedang praktik tentang tanggung jawabnya di bidang tersebut. Selain dengan memberikan arahan mereka juga diberikan banyak motivasi agar selalu semangat untuk belajar.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Fungsi pengawasan atau *controlling* terhadap manajemen yang berkenaan dengan

⁸⁸ Rois Arifin dan Helmi Muhammad, *Pengantar Manajemen*, h.5.

⁸⁹ Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

⁹⁰ Tiwi (Karyawan Bagian Desain di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

aktivitas karyawan atau tenaga kerja dalam menjaga organisasi agar tetap berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran dan melakukan koreksi apabila diperlukan.⁹¹ Seperti yang diungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“Karyawan yang di bagian mesin ini termasuk saya harus ekstra hati-hati dalam mengoperasikan mesin cetak karena kenapa, di bagian mesin ini kita tidak sembarang orang untuk mengoperasikan nya apalagi jika bukan bidangnya misalkan anak PSG sekedar kita arahkan saja tapi kita tidak bantu dengan langsung nah itu akan menimbulkan masalah. Jadi disini harus ada saya sebagai operator bagian mesin dan memang tanggung jawab saya di mesin, anak PSG pasti selalu saya ajar dan selalu arahkan dengan hati-hati sekali. Karena ditakutkan jika kita teledor sedikit atau ada segala sesuatunya yang rusak, pasti kedepan nya akan menimbulkan masalah dan yang harus bertanggung jawab untuk memperbaikinya itu adalah saya, dan kalau saya tidak sanggup dan tidak tau memperbaiki maka saya panggil teknisi untuk mengambil alih memperbaikinya.”⁹²

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pengoperasian mesin cetak dan mesin lainnya itu harus berhati-hati karena ditakutkan nanti terjadi masalah kedepannya. Selanjutnya untuk pembinaan tenaga kerja yang dimana anak PSG di ajar di bidang tersebut harus selalu diawasi dan di bantu secara langsung, karena tidak mudah untuk mengajarkan mereka bagian mesin disebabkan banyaknya sistem yang harus mereka pelajari terlebih dahulu dan harus ekstra kehati-hatian. Adapun pernyataan yang diungkapkan oleh Tiwi (20 tahun) selaku karyawan bagian desain di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“Dibagian desain itu saya harus memperhatikan atau mengawasi bagaimana cara dia mengedit, karena dibagian desain ini kita perlu teliti jangan sampai ada salah huruf atau mungkin kesalahan lainnya yang tidak sesuai dengan permintaan konsumen. Jadi sebelum file dicetak, hasil desainnya terlebih dahulu harus dikoreksi dan konsumen nya pun diperlihatkan hasil akhirnya apakah sudah sesuai dengan permintaanya atau tidak.”⁹³

Jadi hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pembinaan tenaga kerja dibagian desain itu hal pertama yang harus dia awasi adalah bagaimana ketelitian

⁹¹ Subeki Ridhotullah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*, h.11.

⁹² Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

⁹³ Tiwi (Karyawan Bagian Desain di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

anak PSG dalam mendesain spanduk, stiker ataupun baliho. Agar kedepannya tidak terjadi masalah dengan permintaan desain konsumen.

2. Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kerja di RR Lipu Production

Strategi pengembangan yang dimaksud disini ialah rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Dilihat dari bagaimana atasan memberikan motivasi, pelatihan dan uji kompetensi karyawan atau tenaga kerja.

a. Motivasi kerja untuk karyawan, seperti yang di ungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Jadi kita semua disini itu saling bekerja sama, baik itu antar karyawan tetap dan anak PSG, kita saling menopang saling membantu satu sama lain. Sebelum mulai kerja lebih awal kita kumpul dulu memberikan semangat, memberikan motivasi supaya anak PSG yang datang disini tidak sekedar datang untuk duduk saja tapi kami selalu yakinkan bahwa mereka pulang harus dapat ilmu. Secara sederhana kan kita tau motivasi kerja itu adalah suatu kehendak yang dapat memicu semangat atau dorongan yang ada pada dalam diri kita untuk memulai mengerjakan sesuatu, agar apa yang kita inginkan itu tercapai bukan Cuma untuk perusahaan saja tapi yang paling penting itu untuk diri kita sendiri kedepannya.⁹⁴

b. Pelatihan untuk karyawan, seperti yang di ungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Kalau dibagian cetak itu lebih sering diambil alih sama yang anak laki lakinya, karena selain dengan pekerjaan nya berat kita juga harus lebih waspada. Butuh waktu sehari-hari supaya anak PSG disini bisa paham betul untuk semua bagian bagian yang ada di percetakan. Jadi kita mengenalkan mereka semua dulu mesin mesin, alat dan bahan yang selalu dipakai supaya mereka sudah terbiasa menyesuaikan diri. Setelah itu kita latih mereka bagaimana caranya mencetak, memasukkan bahan di bagian mesin, memasukkan tinta di mesin cetak dll. Tapi ini juga harus perlu dengan

⁹⁴Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

pengawasan, terutama saya sendiri yang dibagian cetak tak jarang jika misalnya ada desain yang masuk itu tidak kami berikan alih langsung kepada anak PSG untuk mencetak kecuali kalau mereka sudah mahir nah baru kita berikan mereka alih.

“Selain dengan dibagian cetak mereka juga bisa belajar dibagian desain. Kadang kita suruh mereka bawa laptop nya masing masing karna komputer di percetakan juga terbatas, supaya di waktu senggang mereka bisa sama sama saling belajar. Kalau dibagian desain itu tidak butuh waktu yang lama untuk mereka bisa pintar karna kita selalu arahkan kalau sudah pulang usahakan dirumahnya tetap dipelajari kembali karena kadang ada anak PSG yang minta aplikasi edit desain spanduknya, kalau mereka sudah mahir nah kita sudah alihkan desain konsumen sama dia.”⁹⁵

c. Kemampuan kompetensi karyawan, seperti yang di ungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“Setelah kita latih mereka kita lihat hasilnya bagaimana karena kadang ada yang sudah diajar berkali kali tapi masih tetap kurang paham atau kurang dimengerti tapi bagi kami itu tidak masalah karena yang namanya juga belajar tidak harus instan. Tergantung dari bagaimana bimbingannya kita karyawan tetap ke anak PSG nya, tapi alhamdulillah sejauh ini rata rata anak PSG yang sudah praktik disini itu mereka pulang dengan membawa ilmu yang sangat berharga. Selama mereka serius mau belajar disini, mau menyumbangkan seluruh tenaga, keterampilan, dan mengeluarkan kemampuannya pasti mereka bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan dirinya sendiri. Bahkan ada yang setelah selesai PSG disini mereka buka usaha kecil kecilan contohnya ada beberapa siswa yang buka jasa desain spanduk di rumahnya setelah itu mereka cetak di sini hasil desainnya. Jadi kita tidak semata mata menerima anak PSG begitu saja tanpa kita latih mereka, ajarkan mereka dengan sesuatu yang baru agar bermanfaat untuk masa depannya dengan kompetensi dan skill yang mereka punya.”⁹⁶

Dari hasil wawancara diatas yang menunjukkan bahwa strategi pengembangan yang diterapkan untuk tenaga kerja terkhusus untuk anak PSG itu sudah diterapkan dengan baik, selain dengan pendampingan yang khusus bahkan ada yang setelah masa prakerinnnya selesai mereka buka usaha kecil kecilan

⁹⁵Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

⁹⁶Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

dengan memanfaatkan ilmu, kompetensi dan keahlian yang pernah mereka dapatkan waktu praktik di percetakan RR Lipu Production.

3. Penerapan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Di RR Lipu Production

a. Perencanaan tenaga kerja

Seperti yang di ungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“Sistem perencanaan tenaga kerja dari pemilik percetakan disini itu dengan cara random, artinya disini kan sudah dari dulu memang ada karyawan tetapnya dan sudah ada bidangnya masing-masing, cuma karena di percetakan ini menerima praktik anak PSG juga jadi pekerjaanya tambah banyak, adapun solusinya yah itu pekerja dibagi shift ada yang masuk pagi dan ada yang masuk kerja malam supaya tidak menumpuk di percetakan.”⁹⁷

Menurut analisis peneliti yang menunjukkan bahwa pemilik percetakan tersebut mengambil atau merencanakan tenaga kerja dengan sistem acak. Artinya di percetakan tersebut sudah ada karyawan tetap sebanyak 10 orang dan sudah di tempatkan di bidangnya masing-masing, mereka juga selaku jadi pembimbing tetap anak PSG yang sedang praktik. Selanjutnya terkait dengan penerimaan anak PSG itu pun mereka tidak menetap, karena masa praktiknya pun hanya berkisar 2 sampai 3 bulan.

Berikut data pendidikan karyawan RR Lipu Production;

Tabel 4.2 Data Pendidikan Karyawan RR Lipu Production

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
2.	Sarjana	4 orang
3.	SMK atau Sederajat	6 orang
Jumlah		10 orang

⁹⁷Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13Desember 2020.

b. Rekrutmen

Selanjutnya yaitu sistem perekrutan yang diterapkan di RR Lipu Production yang di ungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Jadi sistem perekrutan yang diterapkan pimpinan di percetakan ini kalau percetakan lagi butuh karyawan baru dimana dia lebih mengutamakan menarik pekerja dari alumni yang pernah PSG di percetakan, Kalau kita lagi buka lowongan kerja pasti diinfokan di grup Whatsapp crew dan alumni percetakan. Jadi besar kemungkinan yang kita rekrut jadi karyawan tetap itu alumni anak PSG disini. Dilihat dari sisi positif nya, untuk apa kita menarik tenaga kerja dari luar jika sudah ada anak PSG yang berpotensi bisa lanjut jadi karyawan tetap di percetakan ini. Terkait dengan penerimaan anak PSG, pimpinan disini langsung terima saja yang dikirim dari sekolah, nanti setelah diterima dia baru di bimbing disini kan tujuannya datang untuk belajar dan menambah pengalaman dan sistemnya pun mereka tidak kerja secara menetap.⁹⁸

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa perekrutan tenaga kerja tetap dengan sistem kepercayaan sangat penting untuk pimpinan percetakan tersebut. Karena beliau lebih mengutamakan mempekerjakan anak sekolah yang pernah praktik di tokonya. Pemilik toko tersebut jika lagi buka lowongan kerja beliau pasti langsung menginfokan di grup Whatsapp crew dan alumni RR Lipu Production. terkait dengan penerimaan anak PSG pimpinan tidak merekrutnya karena beliau langsung menerima saja yang dikirim dari beberapa sekolah, nanti setelah masuk itu jadi tugas karyawan untuk membimbingnya karena dia datang di percetakan dengan tujuan untuk menambah ilmu dan pengalaman praktik.

c. Seleksi

Adapun sistem seleksi yang diterapkan di RR Lipu Production seperti yang di ungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Kalau disini itu pimpinan tidak menyeleksi lagi baik dari penerimaan tenaga kerja tetap dan penerimaan anak PSG, karena kan karyawan tetap yang dia terima itu alumni anak PSG disini, tanpa diseleksi juga otomatis dia sudah tau karena sudah ada pengalaman sebelumnya. Tapi kita juga tidak sembarang menerima karyawan, kalau misalkan sifat dan tingkah laku calon pelamar kerja

⁹⁸Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29November 2020.

itu dikenal tidak baik dulu pas masa PSG nya yah otomatis tidak kita terima karena ditakutkan nanti menciptakan masalah kedepan nya. Terkait seleksi anak PSG , pimpinan tidak menyeleksi mereka karena banyak yang baru masuk itu ada yang sekedar masih dasar saja ada juga yang belum tau jadi harus diajar dulu karena dia juga hanya praktik disini.⁹⁹

Dari hasil wawancara diatas yang menunjukkan bahwa di percetakan itu pemiliknya tidak menyeleksi calon tenaga kerja tetapnya dan anak PSG yang masuk, karena yang dia terima jadi karyawan tetap itu alumni anak PSG yang sudah praktik di tokonya seperti yang telah peneliti jelaskan sebelumnya bahwa pemilik percetakan lebih mengutamakan sistem kepercayaan, apalagi kalau anak tersebut hubungan nya dengan pemilik toko dan karyawan sangat baik. Beda halnya dengan anak PSG yang baru diterima, mereka langsung di ambil alih oleh karyawan tetap dan dibimbing sesuai yang telah peneliti jelaskan sebelumnya.

d. Orientasi dan Penempatan

Selanjutnya sistem orientasi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan di RR Lipu Production seperti yang di ungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“Jadi pimpinan pasti menempatkan calon pelamar kerja di bidang yang dikuasain nya, misalkan kalau dia pintar mendesain ya kita tempatkan dibagian desain, kalau dia pintar dibagian mesin kita tempatkan dibagian mesin. Disesuaikan lah sumber daya manusia nya. Sedangkan kalau anak PSG kita bagi penempatan dulu sebagian di ajar di bagian mesin sebagian juga di bagian desain, nanti kalau sudah tau di tukar tugasnya lagi.¹⁰⁰

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa, untuk pelamar kerja tetap dia ditempatkan langsung sesuai dengan bidang sumber daya manusia yang dikuasainya. Berbeda dengan anak PSG yang baru masuk, mereka dibagi tugas dulu lalu di arahkan dan di bimbing.

⁹⁹Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29November 2020.

¹⁰⁰Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

e. Pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang diungkapkan oleh Tiwi (20 tahun) selaku karyawan bagian desain di percetakan RR Lipu Production terkait sistem pelatihan dan pengembangan yang mengatakan;

“ Kalau untuk anak PSG itu kita latih dan ajarkan dengan sistem satu bulan di bagian mesin dan satu bulan di bagian desain, nanti akan saling ganti tugas kalau sudah tau , yang bagian cetak ke desain begitupun sebaliknya. Untuk sistem pengembangan nya, misalkan dalam satu bulan nya dia yang akan ganti tugas kita sebagai karyawan tetap tapi tetap di arahkan dan diawasi. Contohnya bagian desain kalau dalam satu minggu anak PSG sudah tau mendesain, nah selanjutnya kalau ada pelanggan sudah jadi tugas mereka untuk mendesain pesanan konsumen. Selain dengan pelatihan dan pengembangan pimpinan juga selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik. Dan kita juga disini selalu saling mengingatkan kalau untuk hal keagamaan , contohnya mengingatkan untuk melaksanakan kewajiban nya sebagai umat islam.¹⁰¹

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pelatihan untuk anak PSG itu dengan sistem dibagi tugas dalam waktu per satu bulan dan selalu dibimbing oleh karyawan. Sedangkan sistem pengembangan sumber daya manusianya itu jika dalam beberapa hari mereka sudah tau atas apa yang telah di ajarkan maka selanjutnya akan jadi tugas anak PSG yang menggantikan tugas karyawan tetap. Selain dengan pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di percetakan tersebut tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun percetakan juga memberikan pelatihan dan berupa moral dan spiritual.

Seperti yang ditegaskan oleh Saifuddin Bachrun yaitu islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan harus mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia pada akhirnya dimuat pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja sehingga bisa menaikkan level mereka. Islam tidak

¹⁰¹Tiwi (Karyawan Bagian Desain di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.¹⁰²

f. Kompensasi

Adapun sistem kompensasi/upah yang di ungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;
 “ Gaji diterima per 26 hari selama sebulan, jadi kalau misalkan pekerja tidak masuk satu hari atau ambil libur selama 4 hari tanggal gajian nya di undur sampai 30 hari, tapi tetap tidak ada pengurangan gaji. Kalau untuk anak PSG itu mereka hanya diberikan sertifikat saja dari pimpinan percetakan,¹⁰³

Jadi dari hasil wawancara diatas yang mengatakan bahwa sistem kompensasi atau pemberian upah terhadap tenaga kerja tetap disana itu dengan pembagian upah dalam kurung waktu per 26 hari dalam satu bulan sekali , adapun jikalau misalkan karyawan nya tidak masuk bekerja selama satu atau dua hari maka tanggal penerimaan gajinya di undur jadi 28 hari, tetapi tetap gajinya tidak dikurangi. Berbeda dengan anak PSG mereka hanya diberikan sertifikat telah melaksanakan masa praktik atau masa Pendidikan Sistem Ganda di percetakan tersebut. Adapun pendapat lain yang diungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Jadi sistem pengupahan disini itu per 26 hari bukan perbulan. Kalau misalkan pekerjaanya dalam satu bulan tidak pernah libur maka gajinya diterima pas mencukupi 26 hari dalam satu bulan sekali, tapi kalau pernah tidak masuk yah diundur penerimaan gajinya sampai mencukupi 26 hari itu. Disini juga saya yang kontrol absen karyawan nya jadi gampang diau siapa yang sudah cukup 26 hari siapa yang tidak. Karyawan tetap juga biasa dapat bonus setiap bulan atau hari-hari tertentu dari pimpinan, belum lagi kita disini dpercetakan diberikan tunjangan berupa makanan dan minuman pada hari kerja dan kadang-kadang pimpinan juga bawa kita makan bersama diluar.¹⁰⁴

¹⁰²Saifuddin Bachrun, *Buku Induk MSDM-Human Capital Syariah*,(Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2014).h. 243.

¹⁰³Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, *wawancara pada Tanggal 29November 2020*.

¹⁰⁴Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, *wawancara pada Tanggal 13Desember 2020*.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas yang mengatakan bahwa sistem kompensasi nya diterima per 26 hari seperti yang telah peneliti jelaskan sebelumnya. Dan selain dengan pemberian upah mereka juga kadang mendapatkan bonus setiap bulan atau pada hari-hari tertentu. Di percetakan tersebut juga dilengkapi dengan adanya dapur umum, jadi para karyawan dan anak PSG makanan dan minuman nya ditanggung pemilik percetakan tersebut pada hari kerja. Karena pimpinan yang menyediakan bahan makanan untuk para pekerjanya. Selain dengan ruangan dapur umum di RR Lipu Production juga dilengkapi dengan beberapa ruangan, ada juga ruangan khusus untuk sholat dan istirahat.

g. Penilaian kinerja

Seperti yang di ungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu Production terkait dengan sistem penilaian di percetakan yang mengatakan;

“ Disini itu yang pimpinan nilai ada beberapa macam dilihat dari bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan dan anak PSG, bagaimana kuantitas dan kualitas sumber daya manusianya, ketepatan waktu dalam bekerja kemampuan bekerja sama baik untuk karyawan maupun anak PSG dan dilihat dari segi sifatnya yang lain bagaimana perilaku keagamaannya apalagi kalau disini banyak anak PSG yang masuk, kadang kita susah nilai dia itulah alasan nya juga tugasnya di bagi shift supaya kita juga mudah untuk mengenal karakter anak PSG disini. Selama sifatnya bagus dan dapat dipercaya terus untuk hal positif yang lain misalkan mereka rajin sholat, kemampuan bekerja samanya baik biar sama karyawan maupun teman PSG yang dari sekolah lain pasti dapat nilai yang bagus. Tapi sebaliknya kalau dia dikenal sifatnya tidak bagus, malas datang bekerja sudah pasti nilainya minus. Begitupun juga penilaian pimpinan terhadap karyawan tetap.¹⁰⁵

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa salah satu hal mendasar yang dinilai dari pemilik toko tersebut itu dilihat dari segi sifat dan tingkah laku karyawan dan anak PSG disana. Bagaimana kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya , bagaimana kemampuan bekerja samanya dan yang paling penting

¹⁰⁵Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13Desember 2020.

juga *hablumminallah* nya apakah para karyawan dan anak PSG disana selalu melaksanakan sholat ketika sudah masuk waktunya atau ada beberapa yang tidak melaksanakan kewajiban nya serta bertanggung jawab atas apa yang sudah dipercayakan. Pada intinya jika kita berperilaku positif dan untuk hal lainnya sudah pasti dapat nilai yang bagus, baik untuk perusahaan dan baik dalam penilaian Allah SWT , tapi jika sebaliknya selalu melakukan sesuatu yang merugikan diri sendiri maupun perusahaan maka kita akan dapat nilai minus atau negatif.

4. Sistem pengelolaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang

Tenaga kerja merupakan aset atau kekayaan perusahaan yang paling utama. Oleh karena itu, agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang, maka faktor tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan benar berarti mewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Adapun empat karakter Rasulullah yang menjadi acuan dalam pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia antara lain yaitu karakter shidiq (benar), amanah (dapat dipercaya), tabligh dan fathanah (cerdas).¹⁰⁶ Adapun wawancara dengan Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu yang mengatakan;

“Kalau sesama karyawan kita sudah kenal semua sifatnya mereka semuanya baik dan jujur, dapat dipercaya, dan alhamdulillah mereka semua disini bijaksana. Bijaksana dalam segi bertutur kata, sopan dan pun perilaku kita ke anak PSG nya. Kalau untuk anak PSG nya kadang kita susah menilai karakternya apalagi kalau di percetakan banyak anak PSG yang masuk. Tapi rata-rata yang alumni PSG dari sini itu baik, jujur, sopan santun , mereka juga dapat dipercaya , dan kalau diajar banyak yang cepat paham kalau misalkan diberikan tugas sama pimpinan pasti di selesaikan dengan tepat waktu, kan kita semua disini harus saling membantu meskipun sebenarnya kadang ada satu atau dua anak yang bandel, keras kepala kadang susah diatur tapi dari situlah kita sebagai pembimbing harus selalu mengajarkan dan mengarahkan mereka

¹⁰⁶Nihayatul Chusna, (*Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja*), h.44-47

untuk sikap saling menghargai dan hormat kepada sesama pekerja disini. Kita tidak sekedar membimbing mereka untuk masalah pekerjaan, tetapi juga masalah keagamaan.¹⁰⁷

Adapun pendapat lain yang diungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

” Kalau yang pernah kita bimbing disini itu rata-rata semua sifatnya bagus, palingan ada satu atau dua oranglah yang keras kepala begitu susah diatur kan anak PSG disini beda-beda semua sifatnya, ada juga yang jarang masuk kerja tapi jarang kita dapat yang begini. Semua kita nilai mulai dari bagaimana kejujuran nya, wataknya, kesopanan nya juga paling penting dan kerja samanya disini. Rata-rata anak PSG disini bisa dipercaya, kalau ada tugas disuruhkan bisa dia selesaikan tepat waktu. Tapi yang paling bagus itu kalau mereka bisa akrab dengan semua karyawan disini, pasti bagus sekali loyalitasnya karena kadang ada yang masih malu terus bertanya jadi kalau dia tidak tau pasti tinggal saja main hp.¹⁰⁸

Menurut analisis penulis terkait dengan pengelolaan tenaga kerja di RR Lipu Production yang menunjukkan bahwa sistem yang diterapkan di percetakan dalam mengelola tenaga kerjanya ada beberapa macam seperti yang dilihat dari segi kejujuran, sifat dan watak, amanah dalam bekerja, kebijaksanaan dalam menerima tanggung jawabnya, sikap saling sopan santun dalam berperilaku dan loyalitas dengan semua pekerjanya. Hal ini sudah mencerminkan empat karakter dari Rasulullah yang menjadi acuan dalam bekerja.

5. Program rutin yang dilakukan untuk karyawan percetakan RR Lipu Production.

Program rutin yang dimaksud peneliti disini ialah bimbingan yang dilaksanakan secara terarah serta terus ditingkatkan untuk memotivasi tenaga kerja agar lebih konsentrasi dan mampu menguasai bidangnya dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan kegiatan yang sesuai dengan perusahaan. Adapun wawancara dengan Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu yang mengatakan;

“ Kalau menurut saya untuk program nya tidak terlalu bagaimana sekaliji untuk siswa disini sama karyawan tetapnya. Cuma setiap hari kita sebelum memulai

¹⁰⁷Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

¹⁰⁸Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 29 November 2020.

pekerjaan kita berkumpul dulu, berdoa sebelum beraktivitas setelah itu membersihkan kalau misalkan ada yang perlu. Nanti kalau siang jam sholat atau jam istirahat kita berkumpul kembali kalau toko sepi pelanggan untuk saling tau hambatan hari ini apa biar kita bisa saling membackup satu sama lain, kadang kita juga berikan siraman atau mengajarkan mereka mana hal yang baik dan mana yang tidak, seperti bagaimana cara kita melayani pelanggan yang judes, atau pelanggan yang kadang kurang ajar. Kalau pagi itu anak-anak PSG disini langsung ambil alih pekerjaan nya karena setiap hari kita akan bimbing dan dampingi mereka untuk belajar. Kalau program tetapnya dipercetakan itu kita terapkan kerja bakti sebulan sekali.¹⁰⁹

Dari hasil wawancara diatas yang menunjukkan bahwa di percetakan RR Lipu Production mereka tidak terlalu menerapkan kegiatan rutinitas setiap minggunya karena mereka tidak tau kapan waktu sepi pelanggan dan kapan waktu ramai. Cuma setiap pagi mereka briefing dulu, berdoa sebelum memulai aktivitas dan kegiatan rutinnya kerja bakti sebulan sekali.

B. Kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.

Hambatan dan kekuatan perusahaan merupakan hal yang paling mendasar yang harus ditentukan oleh perusahaan, sehingga kedepan nya semua bisa diatasi. Seperti yang diungkapkan oleh Farahdiba (23 tahun) selaku karyawan bagian administrasi dan manajemen di percetakan RR Lipu yang mengatakan;

“ Kalau menurut saya itu disini kekuatan nya dilihat dari harganya, karena kenapa harga yang kita pasang disini itu murah mulai dari Rp.10.000 per meter. Banyak konsumen yang kesini terus bilang kenapa harga cetaknya disini itu murah sekali berbeda dengan di tempat lain, hal inipun sudah menjadi strategi pemasaran pimpinan percetakan. Terus kalau kelemahan nya itu kadang kadang kita susah cari bahan baku kalau misalkan langka sekali lagi seperti tinta, vinil (kertas spanduk) dan bahan lainnya.¹¹⁰

Selanjutnya wawancara di ungkapkan oleh Kasmawati Abdullah (39 tahun) selaku pimpinan atau pemilik percetakan RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Kekuatan nya itu kalau kerjasama kita baik antara pimpinan dan karyawan, selanjutnya dari segi manajemen dan sdm yang kita punya dilihat dari segi

¹⁰⁹Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13Desember 2020.

¹¹⁰Farahdiba (Karyawan bagian Administrasi dan manajemen di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kecamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13Desember 2020.

kualitas bekerja anak-anak disini dan teknologi yang kita gunakan, metode yang kita pakai, modal yang kita siapkan untuk melengkapi hal-hal lain yang mencakup percetakan dan strategi pemasaran yang kita gunakan untuk menjual barang dan jasa yang di hasilkan begitupun dengan hal lain dan yang paling penting juga loyalitasnya dalam bekerja terhadap sesama pekerja baik karyawan tetap maupun anak PSG maupun ke konsumen. Yang menjadi hambatannya yaitu seringnya miskomunikasi sesama karyawan sehingga merugikan percetakan maupun konsumen.¹¹¹

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kekuatan dari percetakan tersebut melingkupi strategi pasar yang digunakan, sumber daya yang dimiliki dan loyalitas bekerja sama yang harus dipertahankan agar dapat membuat percetakan selalu berkembang dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Terkait dengan beberapa hambatan nya yaitu di percetakan tersebut kadang kelebihan tenaga kerja jika dalam satu bulan ada beberapa sekolah yang masuk PSG, selanjutnya seringnya terjadi masalah miskomunikasi dengan sesama karyawan sehingga dapat merugikan percetakan maupun konsumen.

C. Tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang

Seperti yang sudah peneliti jelaskan sebelum nya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹¹² Sedangkan dalam perspektif syariah manajemen sumber daya manusia diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan *muamalah* (hubungan sesama manusia) dan perbuatan yang termasuk kategori ibadah (hubungan dengan tuhan). Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dala *muamalah* pada dasarnya

¹¹¹Kasmawati Abdullah (Pimpinan/pemilik RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13 Desember 2020.

¹¹²Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.10

semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang melarangnya.¹¹³

Ekonomi islam merupakan ilmu dan praktek kegiatan ekonomi yang di dasarkan pada ajaran islam yang mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, perilaku baik, buruk dan benar, menganalisis dan mengajukan alternatif solusi atas berbagai masalah ekonomi untuk mencapai falah (kebahagiaan dunia akhirat). Adapun prinsip-prinsip ekonomi islam secara umum yang harus diterapkan di kegiatan perekonomian khususnya di dalam percetakan RR Lipu Production antara lain;

1. *Tauhid* (keimanan)

Tauhid merupakan konsep pertama yang paling penting untuk ekonomi islam, tauhid merupakan konsep yang mendasar karena menyangkut ibadah, muamalah hingga akhlak manusia. Di dalam suatu perusahaan sikap tauhid harus diterapkan karena menyangkut dengan keyakinan dasar iman manusia kepada Allah swt. Kegiatan produksi harus berdasarkan dengan aturan tersebut dan sesuai ajaran islam, demikian pula dengan kegiatan konsumsi.

Ketauhidan dalam Islam, semua yang diciptakan Allah ada manfaat dan tujuannya. Tujuan manusia diciptakan adalah untuk beribadah kepada-Nya sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ad-Dzariyat 51/56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦)

Terjemahnya:

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-ku”.¹¹⁴

Karena itu segala aktivitas yang ada hubungannya dengan alam (sumber daya) dan manusia (muamalah) dibingkai dengan kerangka hubungan dengan

¹¹³Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, h.91

¹¹⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 523.

Allah karena kepada-Nya kita akan mempertanggungjawabkan segala perbuatan kita, termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis yang terjadi di percetakan RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.

Menurut analisa peneliti prinsip tauhid yang diterapkan di RR Lipu Production sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam. Karena segala sesuatu yang mereka jalankan berlandaskan dengan keyakinan kepada Allah swt. Dilihat dari bentuk manajemen sumber daya manusia dan kegiatan produksi yang mereka jalankan tak pula juga mengutamakan keagamaan dan menerapkan norma-norma agama di percetakan tersebut. Sebelum memulai aktivitas agar kiranya berkumpul dan berdoa dulu, sikap saling bekerja sama dan saling menghargai merupakan akhlak yang mulia dalam kegiatan pembinaan tenaga kerja. Adapun unsur-unsur pandangan syariah dalam toko tersebut dimana mereka saling mengingatkan untuk melaksanakan kewajiban nya sebagai seorang muslim, adanya siraman rohani setiap harinya dan saling menegur, jika sesama nya ada yang salah agar kedepan nya masalah yang demikian tidak terulang kembali.

2. *Nubuwwah* (kenabian)

Prinsip *nubuwwah* bermaksud kepada wakil yang diberi kuasa. Di dalam konteks ekonomi islam prinsip ini mengandung makna bahwa manusia yang diberi kewenangan mengelola bumi dan isinya dan dalam pengelolaan itu manusia dibebani tugas menerapkan aturan agama dan mengembangkan norma-norma dari ajaran agama. Dalam artian dengan menerapkan prinsip ini maka segala nikmat yang dimiliki manusia adalah amanah yang harus dipegang dan dijalankan dengan baik dari Allah swt. Kegiatan ekonomi dan bisnis harus mengacu pada prinsip-prinsip yang telah diajarkan oleh nabi dan rasul. Sifat-sifat rasul yang harus diteladani adalah *shiddiq*(benar atau jujur), amanah (tanggung jawab, kredibel),

fathanah (cerdas, bijaksana, intelektual) dan *tabligh* (komunikatif, terbuka dan marketing).

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Ahzab 33/72 sebagai berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا
وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۖ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Terjemahnya:

Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan pikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.¹¹⁵

Sifat-sifat rasul yang harus diteladani ini tidak hanya diukur dari pimpinan percetakan saja, tetapi juga para pekerja tetap dan anak PSG yang menjalankan masa praktik di percetakan tersebut dalam melakukan kegiatan produksi.

Menurut analisa peneliti prinsip *nubuwwah* yang diterapkan di percetakan RR Lipu Production sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam. Dilihat dari segi bentuk manajemen, pemilik merencanakan keberlangsungan perusahaan nya dengan bersandar kepada ridho Allah swt agar kedepan nya semua menjadi berkah bukan hanya untuk dirinya pribadi tetapi untuk semua yang ikut serta membantu berkembangnya percetakan tersebut. Pemilik juga memberikan amanah untuk para karyawan dan anak PSG di tokonya untuk tetap saling mematuhi peraturan yang sudah diterapkan di percetakan tersebut.

Selanjutnya pemilik tidak hanya menerima tenaga kerja tetap tetapi juga bijaksana, membuka lapangan pekerjaan dan mereka memberikan hak anak sekolah untuk masuk menjalankan masa praktik di percetakan nya meskipun waktu yang ditetapkan hanya berkisar beberapa bulan jadi secara tidak langsung mereka membantu serta melatih anak sekolah agar bisa lebih cerdas, bertanggung jawab dan komunikatif supaya bisa lebih mengembangkan potensinya dan untuk

¹¹⁵Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 606.

pembinaan tenaga kerjanya pemilik memberikan amanah kepada karyawan tetapnya disana sekaligus mereka selaku pembimbing yang akan selalu mengajari dan mengarahkan anak PSG di percetakan tersebut.

Begitupun dengan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di percetakan tersebut mereka saling membantu, terbuka jika ada masalah, bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan misalnya ada yang salah cetak, atau ada yang salah mendesain ukuran dalam hal produksi agar segala bentuk pekerjaan yang telah dikerjakan mendapatkan nilai spiritual sekaligus material dan tidak sia-sia dimata Allah swt. Tak lupa juga di percetakan tersebut menerapkan moral-moral agama, pembinaan tenaga kerja yang baik dan terdidik bukan hanya mengembangkan potensi dan keahliannya tetapi juga membina dari segi norma keagamaan.

3. *Khilafah* (pemimpin)

Dalam Al-Qur'an Allah berfirman bahwa manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi artinya untuk menjadi pemimpin, ini berlaku bagi semua manusia, baik dia sebagai individu, kepala keluarga, pemimpin masyarakat atau kepala negara. Seperti yang telah kita ketahui bahwa di dalam sistem ekonomi islam itu terdapat kemaslahatan di dalamnya. Adapun yang dimaksud masalah dalam ekonomi islam yaitu kesejahteraan umum yang dapat diartikan segala sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat untuk kepentingan bersama dan menolak kemudhoratan agar tidak terjadi kekacauan.

Maksudnya hasil produksi bukan saja bermanfaat tetapi juga tidak menimbulkan kerusakan. Dan ini dapat terwujud ketika kegiatan ekonomi (produksi, distribusi dan konsumsi) sesuai dengan aturan-aturan dan ajaran-ajaran agama dan juga dengan hukum perundang-undangan.

Menurut penulis prinsip khalifah atau kepemimpinan sudah diterapkan di percetakan RR Lipu Production. Karena didalam kegiatan perekonomiannya mereka mensejahterakan anak PSG yang sedang praktik di tokonya melalui dengan pembinaan ketenagakerjaan yang baik dan sesuai dengan aturan dan ajaran moral agama yang di terapkan di percetakan tersebut. Bukan hanya kemaslahatan pribadi yang dia terima tetapi juga mensejahterakan banyak nya tenaga kerja yang berpotensi dapat mengembangkan keberlangsungan percetakan dan untuk masa depan nya pribadi sehingga mereka bisa menjadi pemimpin yang dapat bermanfaat untuk orang sekitarnya.

Disamping dengan pembinaan tenaga kerja yang baik, dipercetakan juga menyediakan berbagai macam produk dan bahan baku yang kualitasnya sudah di percayakan oleh beberapa konsumen yang digunakan dalam proses produksi. Besar harapan kedepan terhadap penggunaan dan pemakaian produk yang dipilih konsumen agar tidak memunculkan kerusakan lingkungan contoh kecilnya jika spanduk yang sudah digunakan dan sudah tidak layak dipakai lagi maka harus dibuang di tempat yang sudah disiapkan, jika dibuang sembarangan maka akan dapat menyebabkan pencemaran lingkungan atau merusak lingkungan.

4. *Adl* (keadilan)

Prinsip ini mengandung makna seluruh proses kegiatan ekonomi harus berdasarkan hukum agama yang menegaskan bahwa para rasul diutus oleh Allah adalah dengan tujuan agar manusia hidup diatas keadilan (norma-norma hukum). Keadilan pada dasarnya terletak pada keseimbangan atau keharmonisan antara penuntutan hak dan menjalankan kewajiban. Berdasarkan segi etis, manusia diharapkan untuk tidak hanya menuntut hak dan melupakan atau tidak melaksanakan kewajibannya sebagai umat islam sama sekali. Sikap dan tindakan manusia yang semata-mata hanya menuntut haknya tanpa melaksanakan

kewajibannya maka sesuatu yang dia kerjakan akan lebih tidak terarah dan tujuannya tidak jelas.

Sebagaimana Allah swt memerintahkan ummatnya untuk berbuat adil diantara sesama manusia yang terdapat dalam QS. An- Nahl 16/ 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.¹¹⁶

Ayat tersebut diatas menjelaskan bahwa semua hak-hak tersebut harus ditempatkan sebagaimana mestinya (sesuai aturan syari’ah). Perilaku yang adil akan lebih mendekatkan manusia kepada ketakwaan.

Adapun keadilan yang dimaksud dalam penelitian itu terkait dengan sistem pemberian kompensasi atau pembayaran upah yang diberikan karyawan. Menurut peneliti sistem kompensasi yang diterapkan di percetakan itu sudah adil, karena pemilik tidak membayarnya dalam per satu bulan tetapi pemilik memberikan pembayaran per 26 hari dalam satu bulan. Bagian manajemen di percetakan tersebut selalu mengabsen para pekerja yang datang, jadi kalau misalkan pekerja tidak datang atau mengambil libur 1 atau 2 hari dalam satu bulan maka pemberian upahnya di undur jadi 27 hari. Tetapi tetap gajinya tidak akan dikurangi. Selain dengan pemberian kompensasi, karyawan juga biasa mendapatkan bonus dalam setiap bulan atau pada hari-hari tertentu, dan juga pekerja di percetakan tersebut mendapatkan tunjangan berupa makanan dan minuman pada hari-hari kerja.

Disini tidak akan ada yang berbohong atau curang karena setiap pekerja masuk harus di absen lebih awal dulu supaya pemilik juga mudah mengetahui

¹¹⁶Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 277.

yang mana akan menerima gaji (jika sudah cukup 26 hari) dan yang mana yang belum cukup 26 hari . Hal ini di buktikan dari hasil wawancara yang diungkapkan oleh Anto (25 tahun) selaku karyawan bagian cetak (mesin) di RR Lipu Production yang mengatakan;

“ Jadi disini kita itu penerimaan gajinya tidak bersamaan, misalkan hari ini saya terima gaji karena dalam satu bulan saya masuk terus jadi pas 26 hari, terus besok lusa misalkan farahdiba yang terima gaji karna dalam sebulan dia pernah ambil libur 2 hari begitu, yang jelas terima gajinya disini itu per 26 hari dalam satu bulan.¹¹⁷

Selanjutnya untuk anak PSG mereka diberikan sertifikat setelah selesai masa praktiknya. Itu merupakan bukti dan ungkapan terima kasih dari pemimpin percetakan, sekaligus untuk menilai bagaimana potensi kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam dirinya. Selain dari sistem kompensasi perlakuan yang adil juga dilakukan oleh sesama karyawan. Dilihat dari hasil penelitian di atas bahwa sesama karyawan dan pemilik percetakan mereka saling membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan dimana karyawan diberikan tugas untuk membagi dua kelompok anak PSG lalu diberikan latihan dan pengembangan.

Menurut peneliti di dalam sistem pelatihan dan pengembangan para perilaku karyawan sudah berlaku adil. Karena adanya bagi tugas satu bulan dibagian desain dan satu bulan di bagian mencetak (mesin) yang mempermudah pembimbing untuk melatih potensi anak PSG di percetakan tersebut. mereka juga di ajar disiplin ketepatan waktu, diberikan motivasi serta diajarkan moral-moral agama tentang bagaimana cara kita melayani konsumen dengan baik, harus bertutur kata dengan baik, sikap saling menghargai dan sopan santun dalam berperilaku atau bertutur kata.

¹¹⁷Anto (Karyawan Bagian Cetak atau Mesin di RR Lipu Production), Kota Pinrang Kacamatan Wattang Sawitto, wawancara pada Tanggal 13Desember 2020.

5. *Ma'ad* (hasil)

Segala kegiatan ekonomi bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan hidup, tetapi lebih jauh lagi kegiatan yang memberikan nilai tambah dalam kehidupan manusia, yakni kehidupan yang dimiliki sekarang dan di kehidupan yang akan datang. Kehidupan yang sejahtera dan sentosa bagi para tenaga kerja di percetakan tersebut, dengan ilmu yang mereka miliki yang akan mereka gunakan dihari kemudian. Bukan hanya untuk potensi sumber daya manusia yang dimiliki pribadi tapi semata-mata karena ingin mendapatkan ridho dari Allah swt untuk segala kegiatan yang dikerjakan. Dengan sikap pemilik untuk membantu anak sekolah mengembangkan potensi nya maka secara tidak langsung pemilik menanamkan ilmu dan pengalaman yang sangat penting untuk anak PSG yang selesai masa pratiknya.

Kehidupan yang sejahtera untuk para pekerja disana dimana dia ketika ingin membuka usaha atau ingin melamar pekerjaan dikemudian hari ini maka jalan nya akan lebih mudah karena sebelumnya mereka sudah mempunyai pengalaman dan keahlian pada masa PSG nya. Untuk menjemput rezeki allah, manusia harus bekerja dengan niat ibadah kepada allah serta berdoa. Rezeki yang sudah diperoleh harus digunakan seperlunya saja dan tidak boleh ditumpuk-tumpuk, ditimbun apalagi dinikmati oleh orang kaya saja.

Seseorang bisa saja hidup sejahtera dan bahagia didunia, namun jika kesejahteraan tersebut tidak membawanya ke surga, maka kesejahteraan dan kebahagiaan didunia tersebut tidak ada artinya sama sekali di sisi Allah. Karena rezeki yang kekal hingga ke akhirat hanyalah rezeki yang diinfakkan kepada yang berhak menerimanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di RR Lipu Production sudah terealisasi dengan baik dilihat dari pembinaan tenaga kerja yang diterapkan di percetakan tersebut dan strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kerja, pemberian motivasi atau semangat kerja setiap harinya, pelatihan dan siraman setiap minggu.
2. Kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production. Yang pertama dari kekuatannya yaitu sumber daya yang dimiliki seperti tenaga kerja dengan berbagai keahlian, meteriil atau bahan baku yang digunakan, teknologi seperti mesin dan alat alat yang diperlukan, dan pemasaran barang dan jasa yang dihasilkan. Kelemahannya yaitu kelangkaan sumber daya materiil yang digunakan seperti kelangkaan bahan baku printing, tinta dan vinil (kertas untuk cetak spanduk).
3. Tinjauan ekonomi islam yang diterapkan di RR Lipu Production sudah terealisasi dengan baik. Karena berdasarkan dari hasil penelitian yang meliputi segala aktifitas kegiatan perekonomian yang dikerjakan di percetakan tersebut sudah sesuai dengan syariat dan moral-moral keagamaan. Yang meliputi sikap *tauhid* (keimanan), *nubuwwah* (kenabian), *khilafah* (pemimpin), *'adl* (keadilan) dan *ma'ad* (hasil).

B. Saran

Berdasarkan data dari informasi yang didapat maka penulis akan memberikan saran- saran kepada pihak- pihak terkait yaitu:

1. Untuk karyawan tetap dan pihak-pihak percetakan agar kiranya selalu menjaga kualitas potensi sdm yang dia miliki, karena adanya manajemen yang baik maka akan berdampak besar untuk keberlangsungan kualitas percetakan.
2. Bagi pemilik percetakan di sarankan untuk kedepan nya agar membatasi penerimaan anak PSG, supaya memudahkan juga pekerja tetapnya untuk leluasa membimbing, karena jika terlalu banyak anak PSG yang masuk nanti akan menimbulkan masalah kedepan nya untuk percetakan maupun konsumen.
3. Bagi pihak-pihak percetakan untuk sekiranya lebih sering saling mengingatkan untuk syariat dan moral-moral keagamaan dan selalu menjaga keakraban antara pemilik, tenaga kerja tetap dan anak PSG agar kiranya jika ada kesalahan secepatnya langsung diperbaiki dan tidak terulang di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al Karim.

Buku

Arifin Zaenal. *Dasar Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabet, 2003.

Adesy, Fordeby. *Ekonomi dan Bisnis Islam; Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Depok, PT Raja Grafindo, 2016.

Arikunto, Suharsimi. *Proses Penelitian Suatu Pendekatan*. Cet. XIII; Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Bahasa, Tim Penyusun Pusat. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* . Jakarta: Gramedia, 2008.

Bachrun Syaifuddin. *Buku Induk MSDM-Human Capital Syariah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2014

Buchari Acma dan Donni Joni Priansa. *Manajemen Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Buchari, Veithzal Rivai dan Andi. *Islamic Economics*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah* . Ponorogo: STAIN Po Press, 2010.

Depdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Djam'an Satoro dan Aan Komariah. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta, 2017.

Emzi. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001

Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Faustino Cordoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.

George R. Terry. *Principles Of Management*. INC. Homewood Irwin Dorsey Limited Georgetown: Ontario L7G 4b3,

Haidir, Salim. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan , dan Jenis*. Jakarta: Kencana, 2019.

Hasibuan, Manajemen Dasar. *Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Indah Puji Hartatik. "Mengembangkan SDM." *Jogjakarta*: Laksana, 2014.
- Kismono Gugup, *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE, 2012
- M. Munir dan Wahyu Ilaihi. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media, 2006.
- Mahmuddin. *Manajemen Dakwah Rasulullah*. Jakarta: Restu Ilahi, 2004.
- Mardalis. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mohammad Jauhar, Subeki Ridhotullah *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015.
- Nabhani, Taqiydin an. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Nasution, Mustafa Edwin. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Edisi Pertama Cet. III, 2010.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*. Parepare: Edisi Revisi STAIN Parepare, 2013.
- Rois Arifin, Helmi Muhammad. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua, 2016.
- ShabirMuslich. *Terjemah Kiyadhus Shalihin*. Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2004
- Sodik, Sandu Siyoto M. Ali. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Stephens, Murray R. Spiegel dan Larry J. *Statistik*. PT. Gelora Aksara Pratama; Edisi Ketiga, 2004
- Stephens, Murray R. Spiegel Larry J. *Statistik*. PT. Gelora Aksara Pratama; Edisi Ketiga, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015
- Sunyoto, Danang. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing, 2014
- Suryono Bagong. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana, 2007.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media, 2016.

Yusuf, Burhandin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015.

Zainul Arifin, *Dasar Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alvabeta, 2005.

Skripsi dan Jurnal

Alfiah Hidayati. "Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga." *Salatiga*, 2015: IAIN Salatiga.

Elyadi. "Manajemen Usaha kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal." *Jurusan Akuntansi FE Unika Soegijapranata*, 2006: Semarang.

Elyadi, Ry. "Manajemen Usaha kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal." *Jurusan Akuntansi FE Unika Soegijapranata*, 2006: Semarang .

Kurniawan, Nanang. "Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung." *UIN Raden Intan Lampung*, 2019.

Nihayatul Chusna. "Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja,'Sti kasus pada Sentra Industri Tas Kendal." *UIN Walisongo*, 2017: Semarang.z

Sumarno. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi : IAIN Walisongo Semarang*, 2014.

Suripto, Teguh. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Eonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis : Dosen STIA Alma Ata Yogyakarta, 2012.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.2708/In.39.8/PP.00.9/12/2020
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI PINRANG
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di
KABUPATEN PINRANG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : KAMELIYAH
Tempat/ Tgl. Lahir : SIMPO, 25 APRIL 1998
NIM : 16.2400.024
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : JL. SIMPO, DESA PASSENO, KEC. BARANTI, KAB. SIDRAP

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KABUPATEN PINRANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU PRODUCTION KABUPATEN PINRANG (ANALISIS EKONOMI ISLAM)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Desember sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

02 Desember 2020



Muhammad Kamal Zubair



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG
Nomor : 563/0510/PENELITIAN/DPMPPTSP/12/2020

Tentang

REKOMENDASI PENELITIAN

Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 04-12-2020 atas nama KAMELIYAH, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1959;

2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002;

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007;

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009;

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014;

6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;

8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan

9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.

Memperhatikan : 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 1060/RT.Teknis/DPMPPTSP/12/2020, Tanggal : 04-12-2020

2. Berita Acara Penertarikan (BAP) Nomor : 0510/BAP/PENELITIAN/DPMPPTSP/12/2020, Tanggal : 07-12-2020

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KESATU : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

1. Nama Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE

2. Alamat Lembaga : JL. AMAL BAKTI NO. 8 SOREANG PAREPARE

3. Nama Peneliti : KAMELIYAH

4. Judul Penelitian : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU PRODUCTION KABUPATEN PINRANG

5. Jangka waktu Penelitian : 1 Bulan

6. Sasaran/target Penelitian : PIMPINAN DAN KARYAWAN RR LIPU PRODUCTION KABUPATEN PINRANG

7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Watang Sewitto

KEDUA : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 04-06-2021.

KETIGA : Peneliti wajib menaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 08 Desember 2020



Biaya : Rp 0,-



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :

ANDI MIRANI, AP., M.Si

NIP. 197406031993112001

Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang



Balai
Sertifikasi
Elektronik



**ZONA
HIJAU**



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE



**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
KECAMATAN WATANG SAWITTO**

Jl. Jend. Sukowati No. 44 Telp (0421) 921 538 Pinrang

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 04 / KWS / 1 / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **ANDI HAMDAN, SE**
Jabatan : Kasubag Keuangan & Perencanaan
Kec.Watang Sawitto

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

N a m a : **KAMELIYAH**
Nim : **16.2400.024**
Jenis Kelamin : **Prempuan**
Agama : **Islam**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
Alamat : **Sidrap**

Identitas tersebut di atas adalah benar benar telah melaksanakan kegiatan Penelitian dengan Judul " **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU PRODUCTION KABUPATEN PINRANG** " dengan lama Penelitian Selama 2 (dua) Bulan.

Demikian surat keterangan ini, dibuat dengan sebenarnya selanjutnya kami berikan untuk dipergunakan seperlunya.

Pinrang, 04 Januari 2021

An. CAMAT
Kasubag Prog. & Perencanaan

ANDI HAMDAN, SE
Pangkat : Penata Muda Tk. I
NIP : 197806172007011014

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Gusanto SH
 Alamat : Karangas kec. naskrobulu
 Jenis Kelamin : laki-laki
 Pekerjaan : Karyawan RR Lipu Production.

Menerangkan Bahwa

Nama : Kameliyah
 NIM : 16.2400.024
 Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang (Analisis Ekonomi Islam)".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 13 Desember, 2020



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Pratiwi
 Alamat : Desa Salon kec. Wotlang Gowa
 Jenis Kelamin : perempuan
 Pekerjaan : Karyawan RR Lipu Production

Menerangkan Bahwa

Nama : Kameliyah
 NIM : 16.2400.024
 Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang (Analisis Ekonomi Islam)".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 13 Desember, 2020



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Faradhibah Syamuddin SH
 Alamat : korp. Menneug kec. Makiro lulu
 Jenis Kelamin : perempuan
 Pekerjaan : Karyawan RR Lipu

Menerangkan Bahwa

Nama : Kameliyah
 NIM : 16.2400.024
 Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang (Analisis Ekonomi Islam)".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 13 Desember, 2020



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kasmawati Abdullah, S.E

Alamat : Pinrang

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Pemilik Percetakan RR Lipu Production

Menerangkan Bahwa

Nama : Kameliyah

NIM : 16.2400.024

Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang (Analisis Ekonomi Islam)".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 13 Desember, 2020



	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
	INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
	FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
	Jl. AmalBakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN	

NAMA MAHASISWA : KAMELIYAH
 NIM : 16.2400.024
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 PRODI : EKONOMI SYARIAH
 JUDUL : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RR LIPU PRODUCTION KABUPATEN PINRANG (ANALISIS EKONOMI ISLAM)

Instrumen penelitian

1. Bagaimana bentuk pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimana strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kerja yang diterapkan di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
3. Apa kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
4. Bagaimana bentuk penerapan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
5. Apakah ada program yang rutin dilakukan untuk karyawan RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
6. Bagaimana sistem pengelolaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?
7. Apakah prinsip prinsip ekonomi islam sudah terealisasi dengan baik di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Parepare, 16 Januari 2021

Mengetahui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

(Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.)

(Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.)

NIP. 19730129 200501 1 004

NIP. 19710208 200112 2 002

DATA MENTAH PENELITIAN

TRANSKRIP WAWANCARA

- Bagaimana bentuk pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: Jadi sebelum kita memulai usaha paling utama yang harus dipikir itu mulai perencanaan, bagaimana kira kira kedepannya usaha kita ini supaya bisa bermanfaat untuk semua orang, setelah itu kita adakan lagi pengorganisasian dimana kita membuka lowongan pekerjaan untuk orang orang yang mau bekerja, terus di kelompokkan lagi ada yang bagian mesin dan ada yang bagian cetak, setelah itu kita arahkan lagi mereka bagaimana nanti kerjanya dll, terus paling terakhir itu diawasi para pekerja yang ada disini.” – Kasmawati Abdullah (Selaku pemilik Percetakan RR Lipu Production).

- Bagaimana strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: dengan adanya pemberian motivasi kerja untuk karyawan disini maupun anak PSG, memberikan pelatihan dan briefing setiap memulai aktivitas, dan kompetensi karyawan atau memberikan alih mereka untuk langsung mendesain pesanan konsumen atau mencetak pesanan kosumen dalam pengawasan para pendamping.” Anto (Selaku karyawan bagian cetak RR Lipu Production)

- Apa kekuatan dan kelemahan pembinaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: Kekuatannya yaitu dilihat dari harga yang kita pasang sehingga banyak konsumen yang lari ketoko kami, dibanding dengan harga yang murah begitupun dengan bahan yang kita pakai.” Farahdiba (Selaku karyawan bagian kasir RR Lipu Production)

Jawab:Kelemahannya yaitu seringnya kita miskomunikasi dengan sesama karyawan ataupun konsumen sehingga dapat merugikan ercetakan maupun konsumen.” Kasmawati Abdullah (Selaku Pemilik percetakan RR Lipu Production).

- Bagaimana bentuk penerapan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: Agar tujuan perusahaan dan karyawan bisa terpenuhi yang pertama itu mulai dari perencanaan tenaga kerja, selanjutnya perekrutan tenaga kerja, setelah itu kita seleksi lagi, dan jika memenuhi syarat maka akan di tempatkan sesuai di bidang yang mereka kuasai, dan terakhir mereka akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi atau keahliannya. Tapi ini hanya berlaku untuk yang mau jadi karyawan tetap, karena diluar dari itu kita juga menerima prakerin anak PSG di toko.” Pratiwi (Selaku karyawan bagian desain RR Lipu Production).

- Apakah ada program yang rutin dilakukan untuk karyawan RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: Kalau secara umum itu setiap hari kita sebelum memulai aktivitas harus briefing dulu atau berkumpul dan berdoa, setelah itu nanti di jam istirahat atau di jam sholat kita kumpul lagi kalau sepi pelanggan untuk saling tau hambatan hari ini apa supaya kita bisa saling membackup satu sama lain. Kalau untuk program rutinnya itu kita mengadakan bakti sosial satu kali dalam sebulan.” Farahdiba (Selaku karyawan bagian kasir RR Lipu Production)

- Bagaimana sistem pengelolaan tenaga kerja di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: Kita liat dari segi karakter para pekerja disini baik dari anak PSG maupun karyawan tetap, adapun 4 karakter yang menjadi acuannya yaitu shidiq

atau benar, amanah, dapat dipercaya, tabligh dan fathanah atau cerdas.”

Farahdiba (Selaku karyawan bagian kasir RR Lipu Production).

- Apakah prinsip ekonomi islam sudah terealisasi dengan baik di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang?

Jawab: Sudah terealisasi dengan baik , karena kegiatan yang kita kerjakan sesuai dengan syariat dan moral moral keagamaan karena sebaik baiknya manusia adalah manusia yang bermanfaat untuk yang lainnya.” Anto (Selaku karyawan bagian cetak RR Lipu Production).



Wawancara dengan Farahdiba selaku kasir percetakan RR Lipu Production, 13 Desember 2020.



Wawancara dengan Anto selaku karyawan bagian mesin cetak RR Lipu Production, 29 November 2020.



Wawancara dengan Kasmawati Abdullah selaku pemilik percetakan RR Lipu Production, 29 November 2020.



Wawancara dengan Pratiwi selaku karyawan bagian desain percetakan RR Lipu Production, 29 November 2020.



Mesin cetak stiker RR Lipu Production



RR Lipu Production Kabupaten Pinrang



Mesin pembuatan akrilik RR Lipu Production



Mesin cetak spanduk RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.



Mesin cetak spanduk RR Lipu Production Kabupaten Pinrang.



Hasil Produksi Spanduk

Tahun	Penjualan per meter
2018	110.467,69 m
2019	135.674,32 m
Jumlah	246.142,01 m

SumberData : RR Lipu Production 2020

Hasil Produksi Sticker

Tahun	Penjualan per meter
2018	4.336,44 m
2019	3.598,2 m
Jumlah	7.934,66 m

SumberData : RR Lipu Production 2020

Penjualan Spanduk dan Sticker RR Lipu Production

Tahun	Spanduk	Sticker	Jumlah
2018	Rp.2.363.812.253	Rp.554.474.397	Rp.2.918.286.650
2019	Rp.2.363.812.253	Rp.404.309.790	Rp.2.768.122.051
Jumlah	Rp.4.727.624.506	Rp.958.784.187	Rp.5.686.408.701

SumberData : RR Lipu Production 2020

Adapun bahan baku, dan bahan pembantu dalam proses produksinya adalah sebagai berikut:

1) BahanBaku

Bahanbaku yang digunakandalam proses produksiterdiridari:

- a. Kertas,yaitu:
 - a) Spanduk 280 gr dan 440 gr
 - b) Sticker CinadanRitrarna
 - c) Sticker Laminasi
 - d) Oneway
 - e) Paper Glossy
 - f) Albatros
 - g) Luster
 - h) Neonbox
- b. Tintacetakdenganwarnadasarmerah, kuning, biru, danhitamjugaputih, emas, stabilo, birutua, orange dan magenta
- c. Mesin yang digunakandalam proses produksiterdiridari :
 - a) Indoor IcontekSolven Ink Jet Printer TW-33HD
 - b) MesinRykerKonika 512i
 - c) MesinLocor Easyjet16w1
 - d) Mesin Laser FL 1310 A
 - e) Epson SureColour S80670

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Kameliyah lahir di Simpo, pada tanggal 25 April 1998, Sulawesi Selatan. Merupakan anak pertama (1) dari tiga (3) bersaudara dari pasangan Bapak H. Iskandar dan Ibu Hj. Hasnawati. Kini penulis beralamat di Simpo, Desa Passeno, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang, Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun riwayat hidup pendidikan penulis, yaitu memulai pendidikan di bangku SDN1 Passeno pada tahun 2004-2010, Kemudian melanjutkan di MTs.N Baranti yang sekarang di kenal MTs.N 1 Sidenreng Rappang pada tahun 2010-2013 dan kemudian kembali melanjutkan pendidikan di SMK 1 Pancarijang yang sekarang di kenal SMK 2 Sidrap pada tahun 2013-2016. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Islam yakni di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare dan beralih menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, dengan mengambil Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Pada semester akhir, penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di rumah sendiri (kampung masing-masing) dengan sistem KPM Online dikarenakan kondisi yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan KPM diluar daerah dikarenakan virus Covid-19 dan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di Bank Patarulaba Cabang Parepare. Hingga tugas akhirnya pada tahun 2021 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Manusia di RR Lipu Production Kabupaten Pinrang (Analisis Ekonomi Islam)”*.

(Email: kameliyah@stainparepare.ac.id)

