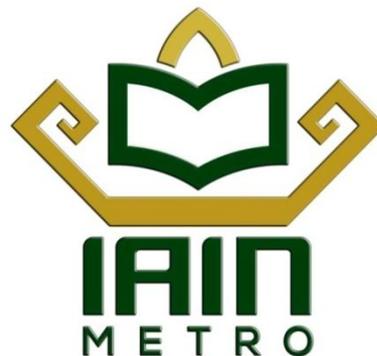


SKRIPSI

**ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
ISLAMI PADAUSAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI
BATANGHARI**

OLEH:

ADISTY AFIFATUROZI
NPM. 14117684



**Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1442 H / 2021 M**

ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
ISLAMIS PADA USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI
BATANGHARI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

ADISTY AFIFATUROZI
NPM. 14117684

Pembimbing I : Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
Pembimbing II : Dharma Setyawan, M.A

Jurusan Ekonomi Syariah (ESy)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1442 H / 2021 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan Skripsi Untuk Dimunaqosyahkan
Saudari Adisty Afifaturazi**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di _
Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Skripsi saudari:

Nama : ADISTY AFIFATUROZI
NPM : 14117684
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESy)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA ISLAMI PADA USAHA KECIL
MENENGAH AUDY TAPIS DI BATANGHARI**

Sudah dapat kami setujui dan dapat dimunaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
NIP. 19800718 200801 1 012

Metro, 20 April 2021
Pembimbing II



Dharma Setyawan, M.A
NIP. 19880529 201503 1 004

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMI PADA USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI BATANGHARI**

Nama : ADISTY AFIFATUROZI

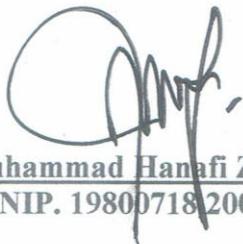
NPM : 14117684

Jurusan : Ekonomi Syariah (ESy)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

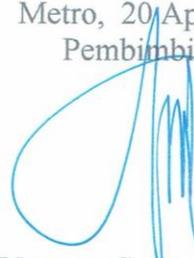
Telah kami setuju untuk di munaqosyahkan dalam munaqosyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I



Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
NIP. 19800718200801 1 012

Metro, 20 April 2021
Pembimbing II



Dharma Setvawan, M.A
NIP. 19880529 201503 1 004



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

Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 1777 / (n. 28.3 / D / PP.00.9 / 06 / 2021

Skripsi dengan judul : ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMIS PADA USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI BATANGHARI, disusun oleh : Adisty Afifaturazi, NPM. 14117684, Jurusan Ekonomi Syari'ah telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/ tanggal : Selasa/ 04 Mei 2021.

TIM PENGUJI

Ketua/ Moderator : M. Hanafi Zuardi, M.S.I

(.....)

Penguji I : Selvia Nuriasari, M.E.I

(.....)

Penguji II : Dharma Setyawan, M.A

(.....)

Sekretaris : M. Riyan Fahlevi, M.M

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jafil, M.Hum

NIP. 19620812 199803 1 001

ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMI PADA USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI BATANGHARI

ABSTRAK

Oleh:

Adisty Afifaturazi

Sumber daya manusia adalah unsur penting dalam suatu perusahaan. Seperti pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari yang bergerak dibidang kerajinan tangan tapis tradisional adat Lampung. Salah satu faktor suatu perusahaan bisa berkembang adalah adanya manajemen sumber daya yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan pelaksanaan manajemen sumber daya Islami pada proses pelatihan dan pengembangan *skill* dan kemampuan keterampilan karyawan atau pengrajin tapis yang dimiliki oleh UKM Audy Tapis Batanghari.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan sifat penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data-data di lapangan. Kemudian analisis data di penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan suatu situasi atau kondisi yang bersifat nyata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan manajemen sumber daya Islami dalam proses pelatihan dan pengembangan yang ada di UKM Audy Tapis Batanghari yaitu dilakukan dengan pelatihan secara langsung diberikan oleh pemimpin dan dari pegawai yang sudah berpengalaman, pemilik UKM Audy Tapis menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. Dalam hal pelatihan dan pengembangan yang ada pada UKM Audy Tapis sudah sesuai dengan asas Islami dengan memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *himmatul amal* dan *amanah*.

Kata Kunci: MSDI, Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adisty Afifaturazi

NPM : 14117684

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil dari penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 20 April 2021
Yang Menyatakan,

Adisty Afifaturazi
NPM: 14117684

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diuskannya,” (An-Najm: 39)

PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas diucapkan selain bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak keberkahan dalam hidup penulis. Penulis persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua tercinta ibunda Siti Kamilah dan bapak Koelan Sudarsonoyang senantiasa mendorong dan memotivasi serta mendoakan untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan study, yang tak pernah lelah memberi dukungan baik moril maupun materil serta cinta kasih yang tiada batasnya.
2. Adikku Rafiudin Ramdhani yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini serta selalu mendoakan atas keberhasilanku.
3. Seluruh keluarga besarku dan orang-orang terkasih yang selalu memotivasi dan memberi semangat hingga selesainya skripsi ini.
4. Kiyai dan kanjeng serta keluarga besar UKM MAPALA Jurai Siwo yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman, serta selalu memberi semangat dan motivasi.
5. Bala bantuanku Siti Asih Wulandari, Firda Nurhabibah, Ahmad Fauzi, Bambang Dwi Saputra, Abdul Manan dan masih banyak lagi yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang selalu siap sedia memberi bantuan dan motivasi selama proses pembuatan skripsi, yang selalu sabar menghadapi sikapku, yang tak henti memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Almamater tercinta Institut Agama Islam Negeri Metro (IAIN) Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Ekonomi Syaria'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada

1. Ibu Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro
2. Ibu Drs., Mat Jalil M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dharma Setyawan, M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
4. Bapak Muhammad Hanafi Zuardi, M.S. selaku pembimbing I dan Bapak. Dharma Setyawan, M.A selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen yang telah banyak berbagi dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Ibu Yatin Handayani selaku pemilik UKM Audy Tapis Batanghari serta karyawannya yang telah memberikan sarana prasarana serta informasi terkait dengan apa yang dibutuhkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Teman-teman Ekonomi Syariah yang telah bersama-sama mencari ilmu dan saling memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini di IAIN Metro.
8. Semua pihak yang telah membantu penyusunan Skripsi ini.

Kritik dan saran demi perbaikan penelitian ini sangat diharapkan dan akan diterima sebagai bagian untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik, pada akhirnya peneliti berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang Ekonomi Syariah.

Metro, 20 April 2021
Peneliti,



ADISTY AFIFATUROZI
NPM. 14117684

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINILITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Penelitian Relevan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Islami.....	11
2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Islami	16
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami	18
4. Strategi Sumber Daya Manusia Islami.....	22
B. Pengertian Usaha Kecil Menengah	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	29
B. Sumber Data	30
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Teknik Analisa Data	33

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari	35
1.	Sejarah Singkat Berdirinya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari	35
2.	Visi dan Misi Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari	36
3.	Manfaat dan Tujuan Didirikannya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari.....	37
B.	Sumber Daya Manusia pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari	42
C.	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis	43
D.	Penerapan Pemberian Kompensasi Pengrajin pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis	50
E.	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari.....	55
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	63
B.	Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

4.1 Nama-nama Pengrajin Tapis	42
4.2 Produk UKM Audy Tapis	54

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Keterangan Uji Kompre
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Suarat Keterangan Uji Plagiarisme
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Foto-Foto Penelitian
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan professional.¹ Pengelolaan sumber daya manusia secara professional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya. Dengan pengelolaan secara baik dan professional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan sumber daya manusia yang professional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan

¹Sudaryano, *Pengantar Bisnis, Teori, Dan Contoh Kasus*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), h. 117-118.

sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai system perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Pada situasi dan kondisi perekonomian yang sekarang, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan tidak baik, dalam kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen dalam mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah telah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai serta memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Memajemen sumber daya manusia secara baik memerlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan. Strategi sumber daya manusia menghasilkan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-quran merupakan sumber

rujukan utama Islam, setelah itu hadist dan ijtihad ulama. Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Allah berfirman dalam Q.S Al-Zalzalah ayat 7-8 yaitu :

لَهَا يَوْمَئِذٍ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya : *“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu”*.(Q.S. Al-Zalzalah : 7-8).²

Didalam surat Al-zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.

Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan disektor usaha kecil dan menengah (UKM). Usaha kecil dan menengah mempunyai peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Usaha kecil dan menengah juga merupakan usaha yang paling dapat bertahan ketika terjadi krisis ekonomi dan mampu menyerap tenaga kerja serta mengurangi angka pengangguran.

²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2009), h. 179.

Di Indonesia, jumlah penduduk dengan usia produktif lebih banyak dari pada jumlah lapangan kerja yang tersedia. Hal ini mendorong orang Indonesia berlomba-lomba untuk membuka bisnis yang sebagian besar tergolong sebagai pelaku usaha kecil dan menengah. Sehingga tidak heran jika Indonesia merupakan negara paling banyak yang memiliki pelakusaha di sector usaha kecil dan menengah dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Perkembangan jumlah unit usaha kecil dan menengah yang terus meningkat, tentu akan dapat membuka lapangan kerja yang semakin banyak dan juga persaingan usaha yang semakin ketat. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional agar usaha yang didirikan mampu bersaing dan tidak mengalami kebangkrutan.

Didalam perusahaan usaha kecil dan menengah, salah satunya yaitu usaha kecil dan menengah Audy Tapis Batanghari lebih tepatnya terletak di desa Sumberrejo 43A Kecamatan Batanghari Lampung Timur, yang memiliki kendala dalam mengatur masalah tenaga kerja/ kepegawaian. Mulai dari kesulitan mencari tenaga kerjahingga sulit dalam menentukan gajinya. Kendala yang sering dijumpai mengenai sumber daya manusia antara lain, minimnya pengalaman dan para pemimpin atau pemilik usaha kesulitan dalam menentukan standar proses rekrutmen karyawan, sehingga masih ada karyawan yang tidak berkompeten. Kebanyakan pengrajin lebih mengutamakan ketrampilan dibandingkan latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja, padahal perusahaan perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa berkembang.

Dalam hal itu, peneliti akan menganalisis mengenai pengelolaan Usaha Kecil Mengengah(UKM) Audy Tapis yang dipimpin oleh ibu Yatin Handayani dalam hal manajemen sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap potensi usaha yang sedang dijalankan. Oleh karena itu, setiap pemimpin usaha wajib menguasai konsep dan teknik-teknik dalam proses pengelolaan sumber daya manusia yang Islami. Mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Namun dalam aktifitas kinerja sehari-hari diusaha yang dijalankan oleh ibu Yatin Handayani ini masih terjadi adanya karyawan yang tidak professional dalam bekerja serta kurangnya ketrampilan dan kerapihan yang masih kurang sesuai dengan keinginan konsumen, sehingganya kepuasan konsumen masih belum maksimal dalam menerima pesanan yang telah dibuat oleh karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dibidang usaha kerajinan tapis di Batanghari ini masih belum maksimal, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islami agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan berjalan dengan lancar serta mendapat ridho dari Allah SWT. Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan sumber daya Islami pada UKM Audy Tapis Batanghari dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan, yang dimana proses tersebut sangat penting untuk peningkatan skil karyawan dan keberhasilan UKM Audy Tapis kedepannya.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Islami pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana penerapan manajemen sumber daya Islami di UKM Audy Tapis Batanghari?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakikatnya merupakan sesuatu yang hendak dicapai, dan yang dapat memberikan arah terhadap kegiatan pengumpulan data yang akan dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya Islami di UKM Audy Tapis Batanghari yang meliputi proses pelatihan dan pengembangan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmu dalam bidang Ekonomi Syariah pada umumnya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara Islami.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar referensi dan masukan bagi pihak terkait seperti UKM Audy Tapis tentang pengembangan pengelolaan sumber daya manusia. Dan bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*proir reserch*) tentang persoalan yang akan dikaji.³ Berdasarkan penelusuran yang peneliti lakukan menemukan beberapa karya ilmiah yang terkait dengan pembahasan peneliti yaitu:

1. Penelitian David Sulaiman yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di PD Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam”.⁴ Fokus penelitian ini ada pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

³Zuhairi et al, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 39.

⁴ David Sulaiman, “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di Pd Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam” (Institut Agama Islan Negeri Purwokerto, 2018).

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia perspektif Islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di PD Mujur Jaya yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, taat beribadah, rajin shalat lima waktu, dan niat yang kuat untuk bekerja serta wajib berjilbab bagi calon pekerja wanita. Dalam proses seleksi terdapat tes wawancara berisi pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pengetahuan keagamaan, serta tes praktik melaksanakan wudhu, shalat, dan membaca al- Qur'an. Dalam proses pelatihan dan pengembangan, selain keterampilan juga terdapat pelatihan kepribadian melalui kedisiplinan shalat berjamaah dan pengajian rutin tiap minggu di masjid perusahaan. Dalam proses penilaian kinerja selain kedisiplinan, produktivitas, kualitas dan kuantitas produk juga ada poin penilaian perilaku sesuai nilai Islam. Dalam proses kompensasi, selain memberikan gaji, mereka juga memberikan bantuan berupa; gratis SPP SD dan SMP untuk anak karyawan, bantuan beras, dan bantuan berupa zakat, infak, dan sedekah kepada semua karyawan atau pekerja.

Persamaan penelitian yang peneliti lakukan berupa sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, hanya saja terdapat perbedaan pada fokus penelitian yang dilakukan. Jika penelitian tersebut fokus pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi, maka penelitian yang peneliti lakukan hanya memfokuskan pada pelatihan dan pengembangan.

2. Penelitian Dea Wilyi Anggraini yang berjudul “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur”.⁵ Fokus penelitian ini ada pada pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitiannya berupa di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur menunjukkan bahwa Bank Aman Syariah telah melakukan proses pengembangan sumber daya manusia dengan baik, seperti adanya pelatihan, seminar internal, rotasi pekerjaan dan lain sebagainya, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja mereka.

Persamaan penelitian ada pada fokus penelitian yang berupa pelatihan dan pengembangan. Untuk perbedaannya terdapat pada subjek penelitian, dimana dalam penelitian tersebut yang menjadi subjek penelitian adalah Bank Aman Syariah Sekampung, sedangkan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah UKM Audy Tapis Batanghari.

3. Penelitian oleh Lilin Faria Ulfa yang berjudul “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di BRI Syariah KCP Ngawi”.⁶ Fokus penelitian ini ada pada pengembangan sumber daya manusia.

Hasil dari penelitian ini bahwa pola pelatihan SDM di BRI Syariah KCP Ngawi menggunakan metode di luar pekerjaan dengan dua teknik pelatihan yaitu presentasi dan simulasi serta metode di dalam pekerjaan,

⁵Dea Wilyi Anggraini, “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur” (IAIN Metro, 2018).

⁶Lilin Faria Ulfa, “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di BRI Syariah KCP Ngawi”, (Institut Agama Islam Negri Ponorogo, 2020)

rotasi pekerjaan SDM yang ada BRI Syariah KCP Ngawi tidak ditempatkan dengan sahabatnya serta tidak dilakukan pertanyaan tentang kenyamanan SDM tersebut dalam menempati posisinya yang baru, sedangkan pelatihan jabatan SDM menggunakan beberapa tahapan dari sekian tahapan ada beberapa yang berbeda dimana pada BRI Syariah KCP Ngawi pelatihan jabatan hanya dilakukan satu sampai tiga bulan saja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat pada analisis penerapan manajemen sumber daya manusia, sedangkan perbedaan penelitiannya terdapat pada subjek yang diteliti. Penelitian tersebut meneliti analisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada BRI Syariah KCP Ngawi, sedangkan subjek peneliti terdapat pada UKM Audy Tapis Batanghari.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Islami

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berartitangan dan *agree* yang berarti melakukan. Jika digabung menjadi katakerja *managere* yang artinya menangani.¹ Dalam bahasa Inggris manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola.²

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.³

Manajemen Sumber Daya Insani, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenagakerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.⁴

Sumber daya insani merupakan kekuatan terbesar dalam proses

¹Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 5.

²Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2014), h. 1.

³Nurahim Hayani, *Pengantar Manajemen*, (Pekanbaru: Benteng Media, 2014), h. 1.

⁴H. Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", *Al-Masharif*, vol. 3, no.1, Januari-Juni 2015, h.115

pengelolaan sumber daya di muka bumi. Dalam manajemen, manusia menjadi faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan ataupun organisasi. Manajemen sumber daya insani mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep islam mengenai manusia bahwa manusia diciptakan untuk ibadah sehingga segala kegiatan harus merupakan bentuk ibadah dan manusia adalah *khilafatullah filardhi*. Kedua hal tersebut menjadikan manusia sebagai subjek di kehidupan termasuk dalam kehidupan ekonomi/bisnis. Manajemen sumber daya insani bertanggung jawab untuk membentuk SDM yang *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatulamal* (semangat kerja).

Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja agar memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama. Orang yang menjalankan proses manajemen disebut sebagai seorang manajer yaitu orang yang memegang jabatan tertentu di dalam suatu perusahaan dengan hak dan wewenang untuk mengambil dan mengelola keputusan serta melaksanakan seluruh tugas manajemen dengan mempergunakan semua unsur manajemen yang ada.⁵

⁵Andi Feriyanto and Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 4.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi atau perusahaan, karena tanpa manajemen, semua akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu:

- a. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi.
- b. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Suatu kerja perusahaan dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.⁶

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dari pemanfaatan personal (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai saran-saran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.⁷

Sedangkan menurut Malayu S P Hasibuan adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁸

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah bagian dari manajemen. Oleh sebab itu, teori yang ada dalam manajemen umum menjadi pokok pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih

⁶Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 3.

⁷Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 4-5.

⁸Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 3.

memfokuskan pembahasan terkait dengan pengaturan peranan manusia dalam rangka mewujudkan tujuan yang optimal.

1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melakukan pekerjaan. Tujuan dari kajian ini adalah agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih diarahkan untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada shidiq, amanah, fathanah, dan tabligh, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja.

Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para tenaga kerjanya dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggungjawab pekerjaannya. Dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja, tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan.⁹

⁹Teguh Sucipto, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, vol.II no. 2 Desember 2012/1433 H, h.244

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan. Dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kompensasi dapat bersifat material dan non material, kompensasi material seperti dalam bentuk uang atau barang, sedangkan kompensasi non material seperti pujian, kecepatan dalam memberikan uang/barang tersebut, penghormatan, dan sebagainya.¹⁰

Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah:¹¹

- a. *Financial Resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal financial yang dimiliki.
- b. *Human Resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insane.
- c. *Informational Resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Ketiga sumber daya diatas, yang paling sulit untuk dikelola adalah *human resource* yaitu sumber daya manusia atau sumber daya insani yang mempunyai kualitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan maupun keinginan organisasi.

¹⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2013), h. 348.

¹¹Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam," N.D., H. 172-173.

Tidak hanya itu, pengelolaan sumber daya manusia dikatakan mumpuni setidaknya harus memiliki empat kompetensi, yaitu pengetahuan (*knowledge*) terhadap produk usaha yang digeluti, keterampilan (*skill*) seseorang dalam mengemban dan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sikap kerja (*attitude*) dalam menjalankan tugas sebagai norma atau kode etik yang harus dipatuhi, dan kesadaran (*spirituality*) diri yang menunjukkan adanya keterbatasannya sehingga bernaung dan berketergantungan kepada Allah SWT dalam menjalankan amanah-amanah yang dibebankan kepadanya.¹² Menurut Siamat, sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan tentang produk, ketentuan dan prinsip syariah dengan baik, berakhlak dan bermoral Islami dan memiliki kompetensi atau kemampuan teknisnya.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Tugas manajemen sumber daya manusia pada upaya mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara selektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*stasfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat meliputi proses, seperti penerimaan pegawai, penempatan pegawai, kompensasi kerja, pengembangan mutu dan karir pegawai serta akhirnya menghentikan kerja dari perusahaan.

Manajemen yang berbasis Islam menggunakan Al-Qur'an dan Hadist sebagai panduan dalam penerapan manajemen. Ketika aturan tersebut

¹² Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), h. 86.

berdasarkan kepada firman Allah SWT, maka manajemen berfungsi sebagai salah satu fungsi (alat/mechanisme) yang hanya berperan dalam pengelolaan perusahaan manajemen berdasarkan Al-Qur'an mengacu pada teori ketauhidan, nubuwah (*siddiq*/benar dan amanah), khilafah (kepemimpinan), *ma'ad* (mendapatkan keuntungan dunia dan akhirat). Dijalankan dengan prinsip itu jenis kepemilikan, kebebasan beraktivitas, keadilan sosial, sehingga tercipta pada aktifitas ekonomi yang berakhlak Islami. Akhlak dalam perilaku Islam dapat disebutkan sebagai *Itqan* (tekun) dan *Ihsan* (baik dan professional).

Agama Islam merupakan agama yang *Rahmatan lil 'alamin*, memberikan rahmat, berkah dan kesejahteraan bagi semua umat dimuka bumi ini. Oleh karena itu, dasar pengelolaan perusahaan sudah semestinya berdasarkan prinsip tersebut. Hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan karyawan adalah:¹³

- a. Bekerja adalah hal yang mulia. Rasulullah SAW pernah mencium tangan seorang sahabat ketika beliau mengetahui bahwa lelaki tersebut hitam (kasar) karena bekerja menggunakan martil dan beliau sangat simpati mengetahuinya.
- b. Bekerja adalah untuk kesejahteraan bersama. Khalifah keempat Sayyidina Ali r.a pernah berkata dengan bangga bahwa dia pernah mengetahui Rasulullah saw. Sedang lapar dan dia bekerja, supaya dapat membelikan makanan untuk beliau. Dia bekerja

¹³Teguh Sucipto, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, vol.II no. 2 Desember 2012/1433 H, h.246

membersihkan lumpur di kebun seorang Yahudi di luar Madinah dan memperoleh 17 kurma, karena mengangkat 17 ember air. Akhirnya mereka makan buah tersebut bersama-sama.

Kedua hal tersebut memberikan dasar yang kuat bagi seluruh karyawan bahwa perlunya pemikiran kesejahteraan bersama dan kemuliaan bersama dihadapan Allah jika kita bekerja bersungguh-sungguh.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, motivasi dan evaluasi. Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen, meliputi :¹⁴

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

¹⁴Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 39.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan. Adapun prinsip-prinsip pengorganisasian meliputi:

- 1) Memiliki tujuan yang jelas
- 2) Adanya kesatuan arah sehingga dapat terwujud kesatuan tindakan dan pikiran
- 3) Adanya keseimbangan antara wewenang dengan tanggungjawab
- 4) Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif
- 5) Bersifat relatif permanen, dan terstruktur sesederhana mungkin, sesuai kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian
- 6) Adanya jaminan keamanan pada anggota
- 7) Adanya keseimbangan antara jasa dan imbalan
- 8) Adanya tanggung jawab serta tata kerja yang jelas dalam struktur organisasi.¹⁵

Disamping itu, perlu adanya struktur organisasi yang merupakan cerminan semua pekerjaan yang dapat terbagi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dapat dikerjakan sesuai dengan keahlian masing-masing.

¹⁵Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 69.

c. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.¹⁶

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.¹⁷ Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

¹⁶*Ibid.*, h. 95

¹⁷Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.¹⁸

Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e. Motivasi (Motivating)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁹

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau

¹⁸ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Muda University Press, 2006), h. 173.

¹⁹ Malayu S P Hasibuan, *Dasar-Dasar.*, h. 219.

bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

4. Strategi Sumber Daya Manusia Islami

Menurut Yusanto dan Widjajakusuma, manajemen sumber daya insani merupakan bagian integral dari sebuah proses pembinaan menyeluruh yang menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan guna memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *amanah* dan *himmatul amal*. *Kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dibidang pekerjaan yang dilakukannya yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seseorang dikatakan profesional jika ia selalu bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Pebisnis muslim yang sungguh-sungguh menerapkan profesionalisme *kafa'ah* akan menjadikan setiap aktifitas dalam bekerja merupakan bagian dari ibadah. Hasil usaha yang

diperoleh dari seorang muslim melalui kerja kerasnya merupakan penghasilan yang paling mulia. *Himmatul amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi yang dapat diraih dengan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman. *Amanah* yaitu sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Amanah yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Realita yang terlihat sekarang ini adalah banyak orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, tapi tidak mempunyai amanah sehingga mempergunakan keahliannya dalam hal yang tidak baik. Oleh karena itu sifat amanah sangat penting dimiliki oleh pebisnis muslim. Jika sikap ini dimiliki oleh pebisnis, maka ia selalu menyadari bahwa apapun aktifitas yang dilakukan akan diketahui oleh Allah.²⁰

Pembinaan bertumpu pada tiga aspek yaitu, pertama *syahsiyyah Islamiyah* (kepribadian Islam), kedua *skill* atau keahlian dan keterampilan, ketiga kepemimpinan dan kerjasama tim. *Syahsiyyah Islamiyah* atau kepribadian Islam adalah perpaduan antara *aqliyah Islamiyah* (cara berpikir islami) dan *nafsiyah Islamiyyah* (sikap jiwa Islami). *aqliyah Islamiyah* adalah berfikir dengan asas Islami atau dengan menjadikan Islam sebagai satu-satunya standar umum bagi segala

²⁰Norvadewi, *Manajemen Sumber Daya Islami dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, vol. 1, Mei 2017, h. 118

pemikiran tentang kehidupan. *Nafsiyah Islamiyyah* adalah sikap jiwa yang menjadikan segala kecenderungan berpedoman pada asas Islam.

Pembinaan keahlian dan keterampilan dilaksanakan sebagai proses yang berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis sedangkan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Dalam hal ini tentu sangat penting dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang dimiliki guna peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk pembinaan kepemimpinan selalu terkait erat dengan tanggung jawab. Tanggung jawab tersebut didasarkan atas kewenangan serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan kepada seorang pemimpin. Baik tanggung jawab, kewenangan maupun hak pengambilan keputusan merupakan tiga unsur kepemimpinan yang diamanatkan secara mandiri kepada seorang pemimpin. Maka sudah seajarnya seorang pemimpin bertugas untuk memotifasi, mendorong, memberi keyakinan serta memfasilitasi kepada orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.²¹

Strategi yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Meliputi Perencanaan yang menarik sumber daya yang berkualitas.²² Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Mengacu

²¹Ibid., h. 119

²²Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Business and Economic Ethics*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 301.

pada al-Qur'an untuk menjadikan orang berlaku adil, Allah SWT. Memerintahkan berbuat adil dalam melaksanakan isi al-Qur'an yang menjelaskan segala aspek kehidupan manusia, serta berbuat ihsan (keutamaan). Adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan diantara hak dan kewajiban mereka. Hak asasi mereka tidaklah boleh dikurangi disebabkan adanya kewajiban atas mereka. Kezaliman lawan dari keadilan dan wajib dihindari. Hak setiap orang harus diberikan sebagaimana mestinya. Kebahagiaan barulah dirasakan oleh manusia bilamana hak-hak mereka dijamin dalam masyarakat, haksetiap orang dihargai, dan golongan yang kuat mengayomi yang lemah. Penyimpangan dari keadilan penyimpangan dari Allah SWT.

Allah SWT. Menetapkan keadilan sebagai dasar umum bagi kehidupan masyarakat bagi setiap bangsa dan masa, untuk setiap umat pada segala zaman. Keadilan merupakan tujuan dan merupakan pengutusan Rasul-rasul ke dunia dan tujuannya dari syariat dan hukum yang diturunkan bersama mereka. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hadid ayat: 25, yaitu :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya : *“Sesungguhnya kami telah mengutus Rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-kitab dari neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai mamfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong*

(agama)-Nya dan rasul-rasulnya padahal Allah tidak melihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa". (Q.S. Al-Hadid : 25).²³

Strategi sumber daya manusia yang Islami harus mengedepankan keadilan. Adapun keadilan yang ada dalam Islam yaitu sebagai berikut :

a. Keadilan dalam kepercayaan

Menurut al-Qur'an kepercayaan syirik itu suatu kezaliman sebagaimana Firman Allah SWT dalam Q.S. Luqman ayat:13 yang artinya: "*Janganlah kamu mempersekutukan Allah, sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar*".²⁴

b. Keadilan dalam rumah tangga.

Dari rumah tangga yang baik, lahir individu-individu anak yang baik pula karena demikian itu, Islam menetapkan peraturan-peraturan dalam pembinaan rumah tangga yang cukup luas dan sempurna. Bilamana rumah tangga sejahtera, Negara akan kuat.

c. Keadilan dalam perjanjian.

Dalam kehidupan orang-orang ataupun suatu bangsa, pastilah mereka memerlukan bantuan orang lain. Tolong menolong, bantu-membantu sesama manusia dalam usaha pencapaian kebutuhan masing-masing merupakan ciri kehidupan kemanusiaan Agama Islam memberikan tuntunan dalam menyelenggarakan hidup tolong-

²³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Semarang: Karya Utama, 2008), h. 541.

²⁴*Ibid.*, h. 412

menolong itu. Umpama dalam soal muamalah, seperti utang piutang, jual beli, sewa-menyewa dan sebagainya, dengan suatu perjanjian.²⁵

d. Keadilan dalam hukum

Dalam Islam semua manusia sama dihadapan Allah, tidak ada perbedaan orang kulit putih dan orang kulit hitam, antara anak raja dengananak rakyat, semua sama dalam perlakuan hukum. Melaksanakan keadilan hukum dipandang oleh Islam sebagai melaksanakan amanat.

Demikian beberapa macam keadilan yang ditulis dan jelas diperintahkan oleh Islam. Di samping berbuat keadilan, Allah SWT.memerintahkan pula ihsan yang berarti keutamaan seperti membalas kebaikan orang lain dengan kebaikan yang lebih baik atau memaafkan orang lain.

B. Pengertian Usaha Kecil Menengah

Usaha kecil dan menengah (UKM) adalah salah satu bidang yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini dikarenakan daya serap UKM terhadap tenaga kerja sangat besar dan dekat dengan rakyat kecil. Usaha kecil dan menengah adalah suatu bentuk usaha yang dilihat dari skala usaha rumah tangga dan usaha kecil hanya mempunyai pegawai antara 1 sampai 19 orang. Sementara usaha menengah mempunyai pegawai antara 20-99 orang.²⁶

²⁵Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Bussiness.*, h. 305.

²⁶Jaidan Jauhari, *Upaua Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dengan Memanfaatkan e-Commerce*, Jurnal Sistem Informasi, vol.2. no.1, April 2010, h.160

UKM adalah salah satu jenis usaha milik perorangan, badan usahanya berbadan hukum atau tidak berbadan hukum. Badan usaha ini selain berdiri sendiri dan bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung. Dilihat dari besarnya tenaga kerja usaha kecil memiliki jumlah tenaga kerja antara 5 orang sampai 20 orang dan memiliki omzet paling sedikit 200.000.000 pertahun. Menurut De Soto, dinegara manapun industri kecil merupakan bagian terbesar dari komunitas industri.²⁷

UKM menjadi perwujudan konkrit dari kegiatan ekonomi rakyat yang bertumpu padakekuatan sendiri, terdesentralisasi, beragam dan merupakan kelompok usaha yang mampu menjadi penyangga saat perekonomian dilanda krisis. Fungsi dan peran UKM saat ini dirasa sangat penting. Selain sebagai sumber mata pencaharian banyak orang, tetapi juga menyediakan lapangan kerja secara langsung bagi sebagian besar penduduk. Sebagai usaha kelompok kecil, UKM selalu terjebak dalam problem keterbatasan modal, teknik produksi, pemasaran, manajemen dan teknologi.

UKM perlu dikembangkan menurut Kurniawan, karena UKM menyerap banyak tenaga kerja, UKM memegang peranan penting dalam ekspor non migas, dan adanya urgensi untuk struktur ekonomi yang berbentuk piramida yang menunjukkan danya ketimpangan yang lebar antara pemain kecil dan besar dalam ekonomika Indonesia.

²⁷Sutiyo, *Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah*, Modernisasi vol.6, no. 1 Februari 2010, h.62

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dipandang dari segi lokasinya, maka jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Kartini kartono mengemukakan “penulisan lapangan pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang tengah terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat”.¹

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penelitian lapangan merupakan penelitian yang digunakan untuk menemukan sebuah realita pada kasus yang terdapat pada sosial masyarakat. Penelitian lapangan sangat tepat digunakan karena metode ini merupakan metode untuk menemukan realita yang terjadi pada Usaha Kecil dan Menengah yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja pada UKM Audy Tapis Batanghari.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan deskriptif kualitatif, Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai berikut “ proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau

¹Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: CV. Mundur Maju, 1996), h. 32.

lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”.² Hal tersebut akan tampak pada data yang akan dihasilkan dalam penelitian ini, yaitu berupa keterangan-keterangan yang menggambarkan mengenai Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami pada UKM Audy Tapis Batanghari.

B. Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang paling penting dalam sebuah penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data maka data yang diperoleh akan tidak sesuai dengan yang diharapkan.³ Dalam penelitian ini terdapat beberapa sumber data, antara lain:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan khusus. Sumber Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau pun dalam bentuk file-file.⁴

Dalam hal ini penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan dengan melakukan wawancara kepada ketua UKM Audy Tapis serta pegawai yang bekerja di UKM Audy Tapis dan pada beberapakonsumen Audy Tapis.

²Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 4.

³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Media, 2013), h. 129.

⁴Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), h. 8.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penunjang yang berkaitan dapat berupa buku-buku tentang *Subject Matter* yang ditulis orang lain, dokumen-dokumen yang berupa hasil penelitian dan hasil laporan.⁵

Adapun yang menjadi sumber data sekunder peneliti berupa dokumen, hasil penelitian dan buku-buku yang ada relevansinya dengan penelitian. Buku yang ada relevansinya yaitu buku yang berjudul :

- a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, karya Malayu S P Hasibuan
- b. *Islamic Bussiness and Economic Ethic*, karya Veithzal Rivai

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Beberapa hal yang dilakukan peneliti dalam rangka mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

1. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.⁶ Wawancara

⁵Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), h. 92.

⁶Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), h. 180.

merupakan alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.⁷

Adapun jenis wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara bebas terpimpin. Wawancara atau *interview* bebas terpimpin merupakan kombinasi dari *interview* tidak terpimpin dan terpimpin.⁸ Peneliti menggunakan *interview* bebas terpimpin karena untuk menghindari pembicaraan yang menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti. Pertanyaan yang akan diajukan disiapkan terlebih dahulu, kemudian di arahkan kepada topik yang akan digarap, untuk dilakukan *interview*.

Informan yang diambil adalah ibu Yatin Handayani selaku pemilik serta pengelola, pada karyawan serta beberapa pelanggan UKM Audy Tapis kecamatan Batanghari Lampung Timur.

2. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber tertulis atau dokumen-dokumen, baik berupa buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁹

Peneliti menggunakan teknik dokumentasi berupa gambaran yang berkaitan dengan penelitian UKM Audy Tapis kecamatan Batanghari kabupaten Lampung Timur.

⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 138-139.

⁸ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi.*, h. 207.

⁹ Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian : Aplikasi Praktis*, (Lampung: Ramayana Pers & STAIN Metro, 2008), h. 102.

D. Teknik Analisis Data

Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisir data dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹⁰

Teknik yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah analisis kualitatif lapangan yaitu analisis data yang berupa informasi, uraian dan bentuk prosa kemudian berkaitan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya, sehingga memperoleh gambaran baru ataupun suatu gambaran yang sudah ada atau sebaliknya.¹¹ Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena data yang didapatkan berupa uraian-uraian dan keterangan didapat dari kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti.

Proses analisa penelitian ini dilakukan mulai dari membaca, mempelajari dan menelaah data dengan menggunakan langkah-langkah menurut Miles dan Huberman, sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data dilokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung: IKAPI, 2011), h. 89.

¹¹Husaini Usman and Purnomo Setiadi, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 29.

menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikianrupa sehingga diperoleh kesimpulan akhir dan diverifikasi.

3. Tahap seleksi

Pada tahap ini, peneliti menguraikan fokus yang telah ditetapkan menjadi lebih rinci. Setelah peneliti melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap data dan informasi yang telah diperoleh menjadi sesuatu bangun pengetahuan hipotesis atau ilmu yang baru.

Analisis data kualitatif tersebut menggunakan cara berfikir induktif yaitu suatu analisis data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis.¹² Dengan cara berfikir induktif ini peneliti dapat menggunakan fakta-fakta dan data-data yang konkret mengenai pada UKM Audy Tapis Batanghari.

¹²Sugiono, *Metode Penelitian.*, h. 89.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

1. Sejarah Singkat Berdirinya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

Usaha Kecil Menengah Audy Tapis ini dirintis dan dirikan oleh ibu Yatin Handayani sejak tahun 2000, dan masih berjalan sampai saat ini kurang lebih selama 21 tahun. Usaha Audy Tapis ini berdiri berawal dari iseng-iseng oleh ibu Yatin Handayani, yang kebetulan saat itu mendapatkan binaan pembuatan tapis dan kemudian dikembangkan dilingkungannya. Setelah lingkungannya mampu memproduksi tapis, baru kemudian ibu Yatin Handayani mulai menawarkan produknya ke lembaga-lembaga tempatnya bekerja dan ternyata ada banyak yang berminat dengan produk tapis buatannya. Untuk mempermudah konsumen, ibu Yatin Handayani berinisiatif membuat arisan tapis (ada uang ada barang) agar tidak keberatan karna tapis dikenal dengan harga yang lumayan mahal.¹

Ibu Yatin Handayani mendapat bantuan dana pinjaman dari pemerintah berupa Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM Mandiri Perdesaan) untuk modal awal berdirinya usaha kerajinan tapis. Tapis merupakan warisan nenek moyang orang Lampung berupa kerajinan khas Lampung yang dikerjakan oleh tangan terampil masyarakat Lampung. Melalui bantuan yang diperoleh ibu Yatin Handayani dari

¹Wawancara dengan Ibu Yatin Handayani sebagai pemilik UKM Audy Tapis Batanghari pada tanggal 20 Januari 2021

pemerintah, dana tersebut dipergunakan sebagai modal awal untuk belanja bahan dan peralatan penunjang produksi. Produksi yang dihasilkan selain kain tapis, merambah kekerajinan tangan lain berupa tas, dompet, kopiah, hiasan dinding hingga masker dan lain-lainnya.

Usaha Kecil Menengah Audy Tapis dari mulai berdiri hingga kini sebenarnya sudah memiliki banyak karyawan (pengrajin). Untuk sekarang, pengrajin tapis yang dimiliki oleh UKM Audy Tapis sendiri terdiri dari 16 orang pengrajin yang masih aktif menapis, selain itu berupa karyawan yang tidak aktif. Rata-rata pengrajin tapis di Audy Tapis terdiri dari ibu-ibu rumah tangga paru baya yang putus sekolah. Yang memilih bekerja sebagai penapis karena merupakan pekerjaan yang dapat dikerjakan dirumah dan tidak terikat kontrak kerja.²

2. Visi dan Misi Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

Dalam hal pencapaian tujuan sebuah usaha, diperlukan suatu perencanaan dan tindakan untuk dapat mewujudkannya. Visi merupakan tujuan, cita-cita, harapan bahkan impian dimasa mendatang, dan misi merupakan langkah-langkah dan usaha yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi yang sudah ditetapkan. Makadari itu, adanya visi misi yang jelas akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan berdirinya suatu usaha tersebut. Seperti halnya dengan ibu Yatin Handayani, tentu memiliki visi misi sendiri dalam mendirikan Usaha Kecil Menengah Audy Tapis yang dijalankannya.

²*Ibid,...*

Adapun visi misi yang ada di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari ini adalah:

a. Visi

Audy Tapis merupakan usaha kerajinan tapis yang dapat menginovasi berbagai macam motif tapis agar dapat dikenal disetiap daerah.

b. Misi

Misi UKM Audy Tapis yaitu:

- 1) Membuka lapangan pekerjaan
- 2) Memberdayakan masyarakat sekitar untuk memiliki skil menapis
- 3) Melestarikan kain khas daerah Lampung.

3. Manfaat dan Tujuan didirikannya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

Usaha Kecil Menengah merupakan suatu bidang industri kecil yang sangat erat hubungannya dengan rakyat kecil dilingkungan usaha tersebut. UKM menjadi perwujudan konkrit dari kegiatan ekonomi rakyat yang beragam dan mampu menjadi penyangga ketika perekonomian sedang dilanda krisis. Tidak dapat dipungkiri bahwa adanya UKM akan dapat membuka peluang lapangan pekerjaan bagi rakyat kecil yang membutuhkan pekerjaan serta menjadi sumber mata pencaharian bagi mereka. UKM pun tidak hanya membutuhkan tenaga terdidik dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi, akan tetapi tenaga kerja yang dapat dipakai adalah tenaga kerja terlatih yang tidak mengenyam pendidikan tinggi. Dengan begitu, adanya UKM dapat menjadi salah satu solusi untuk

mengurangi pengangguran sehingga dapat mengatasi masalah sosial ekonomi masyarakat.

Begitu pula dengan UKM Audy Tapis yang didirikan oleh ibu Yatin Handayani di desa Sumberrejo. Tenaga kerja yang direkrut ibu Yatin Handayani tidak banyak yang berpendidikan tinggi, rata-rata terdiri dari ibu-ibu yang hanya lulus SMA walaupun ada diantaranya yang masih berkuliah. Melalui wawancara yang peneliti lakukan pada ibu Yatin Handayani dikediamannya menyatakan bahwa: Banyak penapis saya ini terdiri dari ibu rumah tangga yang lulusan SMA bahkan tidak lulus sekolah juga ada mbak, walaupun ada juga mahasiswa yang ikut bekerja dengan saya sebagai penapis. Siapapun bisa bekerja dengan saya asal mau belajar dan telaten dan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, karna saya tidak melihat latar belakang pendidikan sebagai syarat menjadi tenaga kerja saya. Dengan begitu setidaknya Audy Tapis bisa membantu peluang bekerja lebih luas termasuk keibu-ibu rumah tangga.³

Seperti yang dikatakan oleh ibu Sumarti selaku pengrajin pembuat tapis di Audy Tapis: dengan menapis sangat membantu saya untuk mendapatkan penghasilan tambahan mbak, karna saya kan cuman buruh tani dan bekerja kalau musim tanam saja. Kalau sedang tidak musim ya nganggur, dari pada nganggur dirumah saja ya mending menapis. Bisa dikerjakan dirumah dan lumayan hasilnya buat tambahan kebutuhan

³Wawancara dengan ibu Yatin Handayani selaku pemilik Audy Tapis pada tanggal 20 Januari 2021

sehari-hari.⁴ Kemudian wawancara dengan ibu Rina yang suaminya hanya bekerja serabutan, merasa bersyukur dapat bekerja di Audy Tapis sebagai penapis. Karena dapat dikerjakan dirumah dan tidak mengganggu kewajiban sebagai ibu rumah tangga juga dapat menambah pemasukan untuk kebutuhan dapur dan jajan anaknya yang masih kecil.⁵ Menurut ibu Denti yang sudah menapis kurang lebih 7 tahun untuk UKM Audy Tapis, menapis selain menambah penghasilan juga sebagai ajang pelestarian budaya Lampung dengan mengenal macam-macam jenis dan model tapis Lampung.⁶

Melalui wawancara dengan ibu Yatin Handayani selaku pemilik UKM Audy Tapis dan karyawan yang bekerja sebagai penapis, dapat dilihat bahwa tujuan didirikannya UKM Audy Tapis telah terwujud dengan sendirinya. Adapun tujuan dari didirikannya UKM Audy Tapis adalah sebagai berikut:

a. Melestarikan Budaya Daerah

Kain tapis merupakan salah satu jenis kerajinan tradisional masyarakat Lampung karena dikerjakan dengan menggunakan peralatan yang masih sederhana dalam membuat kain dasar dan motif-motif hiasnya. Tapis Lampung adalah hasil dari tenun benang kapas dengan motif, benang perak atau benang emas dan menjadi pakaian khas adat Lampung. Dengan adanya pembuatan kain tapis, maka akan

⁴Wawancara dengan ibu Sumarti sebagai pengrajin tapis pada tanggal 20 Januari 2021

⁵Wawancara dengan ibu Rina sebagai pengrajin tapis pada tanggal 20 Januari 2021

⁶Wawancara dengan ibu Denti sebagai pengrajin tapis pada tanggal 21 Januari 2021

dapat dijadikan jalan pelestarian budaya daerah yang merupakan warisan nenek moyang orang Lampung. Seperti halnya apa yang disampaikan oleh ibu Yatin Handayani bahwa, “Kain tapis ini kan salah satu warisan tradisional adat Lampung ya mbak, kalau dari kita sendiri sebagai masyarakat Lampung tidak mengenal kain Tapis ini mau bagaimana mbak kita bisa menjaga warisan suku Lampung. Selain itu, dengan kita belajar menapis kan kita juga bisa memperkenalkan ke masyarakat luar Lampung juga bahwa warisan berupa Kain tapis Lampung masih terjaga kelestariannya”.⁷

b. Menciptakan Lapangan Pekerjaan

Melalui usaha kecil menengah Audy Tapis yang sudah berdiri sejak 20 tahun lalu, tentu sudah membantu mengatasi sedikit pengangguran di lingkungan UKM Audy Tapis bahkan hingga keluar lingkungan tersebut. Terutama bagi ibu-ibu rumah tangga yang hanya bekerja serabutan di lingkungannya. Dengan adanya Audy Tapis yang membutuhkan banyak tenaga kerja, maka peluang lapangan pekerjaan dapat terbuka secara umum bagi siapa saja yang membutuhkan pekerjaan. Seperti apa kata ibu Sutijah: Siapa saja bisa bekerja disini (UKM Audy Tapis) mbak, asal mau bekerja secara telaten dan bertanggung jawab. Karena untuk bisa bekerja disini tidak dilihat dari latar belakang lulusan sekolah, yang penting mau belajar terampil dan tekun dalam pekerjaannya. Saya sendiri hanya lulusan SMA dan tidak

⁷Wawancara dengan ibu Yatin Handayani pada tanggal 20 Januari 2021

mempunyai bekal menapis, karena belajar denga telaten jadi saya bias bekerja disini.⁸ Dengan begitu, semakin banyak tenaga kerja yang terserap maka semakin banyak pula produksi kain tapis yang dihasilkan oleh UKM Audy Tapis.

c. Memperoleh Keuntungan

Berdirinya suatu bidang usaha tentu memperoleh keuntungan dan laba merupakan salah satu tujuan utama suatu perusahaan, seperti halnya UKM Audy Tapis yang didirikan oleh ibu Yatin Handayani. Keuntungan atau laba merupakan unsur penting dalam suatu usaha, karena dapat dijadikan tolak ukur apakah usaha yang berdiri berada pada kondisi yang baik atau tidak. Agar usahanya dapat terlaksana dengan baik dan dapat dijalankan dengan tangguh dan mandiri. Oleh sebab itu, biasanya seorang pimpinan bidang usaha akan melakukan berbagai inovasi apapun untuk mendapatkan keuntungan yang besar agar setiap pengeluaran yang telah dilakukan dapat tertutup oleh keuntungan yang telah masuk. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa bisnis yang dijalankan berada dalam keadaan yang sehat. Begitu pula dengan UKM Audy Tapis di Batanghari, peningkatan hasil produksi yang berkualitas akan meningkatkan keuntungan pula bagi UKM Audy Tapis.

⁸Wawancara dengan ibu Sutijah sebagai pengrajin tapis pada tanggal 22 Januari 2021

B. Sumber Daya Manusia di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari

Sumber daya manusia pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari terdiri dari pimpinan dan tenaga kerja produksi. Pemilik usaha sekaligus merangkap sebagai pimpinan yang mengatur semua aktifitas usaha, mulai dari perencanaan penjualan, pembelian bahan baku dan bahan pembantu pembuatan kain tapis, perencanaan desain produk, menyediakan modal kerja, pengadaan tenaga kerja hingga mencari pelanggan. Tenaga kerja produksi sebagai pengrajin di Audy Tapis terdiri dari ibu-ibu rumah tangga yang rata-rata berasal dari lingkungan desa Sumberrejo meskipun ada beberapa yang berasal dari luar desa Sumberrejo yaitu desa Bumiharjo. Tenaga kerja Audy Tapis yang berasal dari desa Sumberrejo dan desa Bumiharjo mengerjakan produksi tapis dikediaman masing-masing dan sesekali ke UKM Audy Tapis untuk mengambil bahan pembuatan tapis atau menghantar tapis yang sudah jadi. Tenaga kerja produksi ini pekerjaannya hanya tinggal menapis kain yang sudah di gambar pola oleh ibu Yatin Handayani dan kemudian melakukan pengontrolan kualitas produk yang biasanya dilakukan bersama dengan pimpinan atau pemilik usaha.

Berikut daftar pengrajin tapis yang dipimpin oleh ibu Yatin Handayani di UKM Audy Tapis miliknya:

Tabel 4.1
Nama-nama Pengrajin Tapis

No.	Nama	Usia	Tahun bekerja	Asal
1.	Sumarsih	48 tahun	2012	Bumiharjo
2.	Rina	35 tahun	2014	Sumberrejo
3.	Ayu	36 tahun	2014	Sumberrejo
4.	Yainah	52 tahun	2010	Sumberrejo
5.	Erna	30 tahun	2016	Sumberrejo

6.	Santi	26 tahun	2016	Sumberrejo
7.	Ripah	30 tahun	2014	Sumberrejo
8.	Wati	50 tahun	2009	Sumberrejo
9.	Maryam	50 tahun	2010	Sumberrejo
10.	Dinda	24 tahun	2018	Bumiharjo
11.	Denti	30 tahun	2014	Sumberrejo
12.	Dwi	35 tahun	2013	Bumiharjo
13.	Sutijah	43 tahun	2014	Sumberrejo
14.	Risna	48 tahun	2014	Sumberrejo
15.	Eka	37 tahun	2013	Bumiharjo
16.	Sumarti	48 tahun	2012	Sumberrejo

Dari 16 orang pengrajin tapis yang dimiliki oleh UKM Audy Tapis tersebut, peneliti akan mewawancarai keseluruhan pengrajin tapis untuk mengetahui informasi mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam proses pelatihan dan pengembangan secara Islami.

C. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia yang kompeten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di UKM Audy Tapis Batanghari dikelola langsung oleh ibu Yatin Handayani selaku pimpinan dan pemilik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, UKM Audy Tapis tentunya menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tetap memperhatikan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerjanya, agar kualitas dari hasil produksi dapat terjaga dan tidak membuat konsumen merasa dikecewakan. Suatu bidang usaha hanya dapat berkembang dan terus maju apabila perusahaan tersebut selalu tanggap

terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan kesempatan bagi suatu perusahaan baik dari dalam dan luar begitu rumit. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menyesuaikan tenaga kerjanya khususnya dari segi kualitasnya terhadap berbagai perubahan tersebut dengan membekali tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui praktik pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan mendatang. Sedangkan pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kemajuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan dari perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Program pelatihan yang dilakukan oleh UKM Audy Tapis pada karyawannya awal mula dilakukan dengan cara membuka pelatihan pembuatan tapis yang terbuka secara umum dan berlaku bagi siapa saja yang memiliki ketertarikan dengan ketrampilan menapis. Mayoritas peserta yang mengikuti pelatihan menapis ini adalah ibu rumah tangga yang memiliki latar belakang pendidikan tamatan SMP dan SMA. Setelah diadakan pelatihan menapis secara terbuka, maka siapa saja yang telah mengikuti pelatihan diperbolehkan untuk melanjutkan training untuk menjadi karyawan sebagai penapis bagi UKM Audy Tapis dengan masa training selama satu bulan. Dengan begitu, penapis yang telah melanjutkan masa training selama satu bulan maka dapat bekerja sebagai pembuat tapis bagi UKM Audy Tapis.

Metode bekerja yang diterapkan di UKM Audy Tapis adalah dengan cara pemilik Audy Tapis, ibu Yatin Handayani menyediakan alat dan bahan yang akan ditapis dengan kain yang sudah dipotong dan digambar pola tapis terlebih dahulu sesuai dengan model tapis yang akan dibuat. Bahan berupa kain dan benang disediakan oleh Audy Tapis yang selanjutnya dalam pengerjaannya dilakukan di kediaman masing-masing pembuat tapis. Ini bukan berarti ibu Yatin Handayani selaku pemilik UKM Audy Tapis tidak menyediakan fasilitas berupa tempat dan alat melainkan karena ini memang sudah kesepakatan antara pihak UKM Audy Tapis dan pengrajin tapis. Dengan begitu, waktu dalam bekerja setiap harinya dapat ditentukan oleh masing-masing pengrajin tapis. Hal ini bukan karena tidak beralasan, kesepakatan tersebut diberlakukan karena untuk memudahkan pengrajin tapis dalam bekerja. Jadwal pembuatan tapis dapat disesuaikan dengan waktu luang yang dimiliki oleh masing-masing pembuat tapis ketika sedang tidak mengerjakan pekerjaan rumah, tetapi tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memperhatikan proses pembuatan tapis yang harus selesai tepat waktu.

Seperti yang disampaikan oleh ibu Yatin Handayani, bahwa UKM Audy Tapis memang bertempat di rumah Ibu Yatin Handayani sebagai pusat produksi tapis. Namun dikarenakan ibu Yatin Handayani memiliki pekerjaan lain dan tidak dapat *standby* di rumah, maka beliau dan karyawannya pun berinisiatif untuk proses pengerjaan tapisnya dapat dilakukan di kediaman masing-masing karena dapat memudahkan karyawan untuk tetap melakukan

pekerjaan rumah tangga dan menjaga anak-anaknya.⁹ Dengan begitu, tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan sebagai penapis dapat berjalan beriringan tanpa memberatkan sebelah pihak. Sebagai pembuat tapis dan ibu rumah tangga, harus bisa membagi waktu dengan cukup baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan ibu rumah tangga dan tetap bertanggung jawab menyelesaikan tapis dengan tepat waktu. Seperti ibu Sumarsih, ibu Sutijah dan ibu Yainah yang sudah cukup lama bekerja sebagai penapis, dengan metode bekerja yang diterapkan di UKM Audy Tapis tersebut merasa bersyukur dan tidak keberatan karena setiap pekerjaannya dapat diselesaikan dengan pembagian waktu berdasarkan kesibukan masing-masing dan tidak mengganggu urusan lain selain pekerjaan menapis.

Pembuatan tapis yang dikerjakan dirumah masing-masing penapis ini dilakukan dengan mula-mula pengambilan bahan dirumah ibu Yatin, bahkan terkadang ibu Yatin sendiri yang menghantar bahan tapis dikediaman penapis jika ada tapis yang harus dikerjakan. Bahan yang akan ditapis sudah terlebih dahulu digambar sekaligus diberikan contoh motifnya seperti apa. Semua bahan dari UKM Audy Tapis, jadi ketika kehabisan bahan benang tapis dapat kembali dikediaman ibu Yatin Handayani untuk mengambil keperluan bahan menapis yang kurang atau habis pakai.

Menurut ibu Risna, bekerja sebagai pengrajin tapis merupakan pekerjaan yang gampang-gampang susah. Selain harus memiliki keterampilan, juga harus memiliki ketelatenan untuk belajar terus-menerus dalam membuat

⁹Wawancara dengan ibu Yatin Handayani sebagai pemilik UKM Audy Tapis pada tanggal 20 Januari 2021

tapis. Beruntungnya pengrajin tapis di UKM Audy Tapis ini dibekali dengan pelatihan meski sebelumnya belum memiliki keterampilan menapis. Selain itu, melalui dukungan dan bantuan dari rekan penapis mampu menjadi stimulan bagi penapis lain untuk terus mengembangkan kemampuannya dalam menapis.¹⁰ Hal ini merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pihak UKM Audy Tapis dalam menerapkan fungsi MSDM berupa pelatihan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia di UKM Audy Tapis. Kemampuan menapis bagi pengrajin tapis yang baru dengan yang lama tentu memiliki kualitas yang berbeda. Dengan begitu, pembagian pekerjaan untuk menapis dengan motif yang biasa dengan motif yang rumit akan dikerjakan oleh penapis yang berbeda pula. Hal ini untuk menghindari komplain dari konsumen untuk hasil tapis yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hasil tapis dengan kualitas yang bagus dapat dilihat dari pengerjaannya yang rapih dan tidak renggang. Kemampuan menapis dengan hasil yang bagus akan terus terasah dengan berdasarkan kuantitas tapis yang pernah dibuatnya. Untuk motif tapis yang berbeda-beda, selalu diajarkan oleh ibu Yatin sendiri ke penapisnya secara langsung yang selanjutnya ketika ada kesulitan dari penapis maka dapat langsung belajar dari rekan kerja yang sudah lebih dulu mampu dengan motif tertentu.

Seperti apa yang disampaikan oleh ibu Maryam yang sudah bekerja menjadi pengrajin tapis selama kurang lebih 11 tahun menjelaskan bahwa, metode pengembangan skil menapis yang diberikan oleh UKM Audy Tapis

¹⁰Wawancara dengan ibu Risna sebagai pengrajin tapis pada tanggal 21 Januari 2021

kepada penapisnya dilakukan dengan terus mengasah kemampuan menapis dengan diberi berbagai jenis motif yang harus dibuat. Untuk jenis motif yang baru dipelajari, akan diajarkan langsung oleh ibu Yatin atau dipercayakan kepada penapisnya yang sudah bisa motif tersebut dan dapat dipercaya untuk mengajari teman sesama penapis yang belum bisa menapis dengan jenis motif tersebut.¹¹ Pengrajin tapis yang sudah dipercaya oleh Ibu Yatin Handayani untuk memberikan pelatihan kepada penapis lain adalah ibu Maryam, ibu Yainah, ibu Sumarsih, ibu Eka, ibu Dwi dan ibu Sumarti. Untuk lingkungan desa Sumberrejo selain bisa langsung dengan ibu Yatin, juga dipercayakan kepada ibu Maryam, ibu Yainah, ibu Sumarsih dan ibu Sumarti. Seperti yang disampaikan oleh ibu Ayu, bahwa beliau belajar menapis bermula dari mengikuti pelatihan yang diadakan oleh ibu Yatin kemudian berlanjut dengan telaten untuk tetap bekerja sebagai pengrajin tapis. Namun ketika ada kendala atau kesulitan dalam menapis, ibu Ayu selalu mendatangi rumah ibu Yainah untuk dapat memberikan koreksi atau juga mengajari ibu Ayu selaku salah satu orang kepercayaan ibu Yatin yang juga merupakan tetangga ibu Ayu, sehingga ibu Ayu tidak perlu ke kediaman ibu Yatin mengingat ibu Yatin juga memiliki kesibukan diluar selain menapis.¹² Sama halnya dengan ibu Erna, beliau menyampaikan bahwa selama bekerja sebagai penapis di UKM Audy Tapis tidak terpaku hanya mengandalkan pelatihan yang diberikan oleh ibu Yatin saja tapi juga dari sesama pengrajin tapis yang lain. Beliau minta bantuan ibu Sumarsih untuk mengajarnya menapis jenis tapis yang belum

¹¹Wawancara dengan ibu Maryam selaku pengrajin tapis pada tanggal 25 Januari 2021

¹² Wawancara dengan ibu Ayu selaku pengrajin tapis pada tanggal 27 Januari 2021

diketahuinya.¹³ Begitu pula dengan ibu Santi yang meminta bantuan dengan ibu Sumarsih ketika mengalami kendala dengan tapis yang dikerjakannya.

Untuk di desa Bumiharjo yang lokasinya memang jauh dari kediaman ibu Yatin Handayani, beliau telah memberi kepercayaan kepada ibu Dwi dan Ibu Eka ketika ada penapisnya yang mengalami kesulitan menapis meski saat ini hanya tinggal ibu Eka, ibu Dwi dan Dinda yang masih aktif bekerja menjadi pengrajin tapis. Jadi hal tersebut dapat membuka peluang jika ada tetangga yang ingin belajar menapis dapat belajar dengan ibu Eka atau Ibu Dwi tanpa harus jauh kekediaman ibu Yatin di desa Sumberrejo. Awal mula adanya pengrajin tapis di Desa Bumiharjo ini bermula dari diadakannya pelatihan menapis untuk ibu-ibu pengajian muslimat. Hingga akhirnya yang masih tetap aktif menapis hanya menyisakan ibu Dwi dan ibu Eka kemudian ada tetangga ibu Eka yang ingin belajar menapis namun hanya menyisakan seorang yaitu saudara Dinda yang masih bekerja menapis hingga sekarang. Selain memberikan pelatihan secara berkala, ibu Yatin Handayani juga selalu mengikut sertakan hasil tapisan penapisnya pada pameran yang diadakan pemerintah daerah, selain untuk meningkatkan daya jual juga sebagai media belajar bagi pengrajin tapisnya untuk terus maju dan berkembang.

Berikut adalah daftar hasil produksi tapis yang paling sering peminat atau dipesan oleh konsumen UKM Audy Tapis Batanghari. Sarung jungsrat tumpal/ matakibau, Selendang motif sasab ketik atau gunung walik, Tas/clutch

¹³Wawancara dengan ibu Erna selaku pengrajin tapis pada tanggal 25 Januari 2021

motif gunung walik dan bintang, Kopiah atau peci motif bintang, Peci perahu, Hiasan dinding, kaligrafi, ayat kursi, gambar, dll.

Ada beragam pendapat dari konsumen mengenai produk tapis yang dihasilkan oleh UKM Audy Tapis Batanghari. Meski ada beberapa komplain dari konsumen, namun tidak membuat produk dari UKM Audy Tapis mengalami kemunduran. Audy Tapis tetap mengeluarkan produknya, pengrajin tapisnya tetap terus menapis dengan menjadikan komplain yang disampaikan sebagai motivasi untuk menghasilkan tapis yang lebih baik lagi. Dari konsumen yang pernah melakukan komplain terkait hasil tapis antara lain adalah ibu Asriatun, ibu Siti Maysaroh dan ibu Nurma Sari. Dari ibu Asriatun sendiri yang saat itu memesan tas dengan motif bintang memberikan komplain karena ada bagian tapis yang tidak rapih dan terlihat sedikit mengganggu keindahan tas tersebut. Dari pihak ibu Siti Maysaroh saat itu memesan hiasan dinding dan ibu Nurma Sari yang memesan hiasan dinding ayat kursi yang sama-sama mengeluhkan karena tapis yang kurang rapi. Berdasarkan keluhan dari konsumen dijadikan ibu Yatin sebagai bahan koreksi dan pelajaran untuk dapat terus mendampingi pengrajin tapisnya untuk terus meningkatkan kualitas produk tapis yang dihasilkan.

D. Penerapan Pemberian Kompensasi Pengrajin pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya setiap kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja,

motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang sangat besar. Karena apabila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Pemberian kompensasi harus didasarkan pada asas kompensasi, yaitu asas adil dan asas layak/wajar. Asas adil yang dimaksud besar gaji atau upah yang dibayarkan pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil maka akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Kemudian asas layak dan wajar, tolak ukur untuk layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal perusahaan dan eksternal konsistensi yang berlaku. Jika kompensasi yang ditetapkan bersifat adil, maka akan terjalin kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Seperti halnya yang diterapkan pada UKM Audy Tapis, berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada pemilik dan penapis, peneliti menemukan sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada pengrajin tapis yaitu berdasarkan satuan hasil barang yang diproduksi dan pemberian kompensasinya secara borongan, pemilik tidak memberikan kompensasi berdasarkan waktu kerja melainkan berdasarkan kuantitas hasil yang diproduksi. Untuk nominal kompensasi sudah ditetapkan sama, hanya saja tergantung dari seberapa banyak barang yang dihasilkan, dan itupun

bermacam-macam. Berdasarkan size-nya atau ukurannya, serta kesukaran dari motif kain tersebut mana yang lebih rumit dan mana yang lebih mudah. Untuk motif kain tapis dengan pengerjaan yang lebih rumit, itu lebih mahal. Sebaliknya untuk motif yang lebih mudah itu lebih murah kompensasi yang diberikan pada penapis. Sehingga kompensasi yang diterima penapis berbeda-beda tergantung dari produktifitas kain tapis yang dibuatnya. Dengan motif yang memiliki kesukaran lebih mudah jika dapat menghasilkan banyak kain tapis maka akan banyak pula kompensasi yang akan diterima penapis. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Yatin Handayani bahwa kompensasi yang diberikan pada penapis diberikan secara borongan diterima saat barang tersebut telah selesai dikerjakan. Kompensasi yang diberikan berupa uang dan nominal kompensasinya telah ditetapkan sama hanya saja tergantung dari barang yang dihasilkan, itupun bermacam-macam jenis barang, misalkan kain tapis dengan motif dan size berbeda dengan kerumitan berbeda maka kompensasi yang diterimapun berbeda pula. Biasanya untuk motif yang tidak rumit dengan size yang tidak besar dapat diselesaikan dalam waktu setengah bulan, untuk size yang lebih besar dan motif rumit maka dapat diselesaikan dalam waktu satu sampai dua bulan pengerjaan. Semakin cepat pengerjaan maka dapat menghasilkan barang tapisan lebih banyak dan lebih banyak pula kompensasi yang akan diterima oleh penapis. Untuk pekerjaan bagian menapis dengan motif biasa atau tidak terlalu rumit mampu diselesaikan dalam waktu setengah bulan hingga satu bulan kompensasi yang diberikan sesuai dengan barang yang dihasilkan, misalnya produksi sarung kompensasi

yang diberikan Rp. 150.000,- sampai Rp. 500.000,- untuk motif yang lebih rumit dan waktu pengerjaan lebih lama bisa mencapai Rp. 800.000,- hingga Rp. 1.000.000,- sedangkan untuk jenis tapisan berupa selendang kompensasi yang diberikan Rp. 40.000,- sampai Rp. 150.000,- kemudian untuk jenis tapisan berupa dompet dan kopiah sebesar Rp. 80.000,- hingga Rp. 200.000,-. Berbeda dengan bonus atau reward, bonus atau reward yang diberikan oleh UKM Audy Tapis pada pengrajin tapis ketika kain tapis dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari biasanya dan menghasilkan tapisan yang bagus maka akan mendapat bonus sendiri yang diberikan langsung oleh pemilik pada penapis. Jenis bonus yang diberikan berupa tambahan uang diluar dari kompensasi yang berlaku, sedangkan untuk jumlah bonus tidak ditentukan secara pasti. Hanya saja untuk barang tapisan yang kecil bonus yang diberikan kisaran Rp. 25.000,- sampai Rp. 100.000,- dan untuk barang yang besar kisaran Rp. 100.000,- sampai Rp. 200.000,- semua tergantung dari barang yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya serta waktu pengerjaannya, semakin memuaskan maka semakin banyak pula bonus yang akan diterima oleh penapis.

Berdasarkan sistem kompensasi yang diterapkan di UKM Audy Tapis Batanghari jika dikaitkan dengan asas kompensasi berupa adil dan layak/wajar dalam memberikan kompensasi, maka dapat dikatakan bahwa sistem yang diberlakukan oleh UKM Audy Tapis sudah sesuai dengan konsep asas kompensasi. Didalam teorinya, asas kompensasi berupa asas adil menegaskan bahwa besarnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada setiap

karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi sehingga bukan berarti setiap karyawan akan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan pemberian kompensasi oleh UKM Audy Tapis pada Pengrajin tapis, semua berdasarkan hasil kinerja masing-masing penapis. Dan untuk asas layak/wajar, maka dapat dilihat bahwa setiap kompensasi yang diberikan sudah sangat layak berdasarkan hasil pekerjaannya, bukan kompensasi yang kecil atau besar. Berikut merupakan hasil barang atau produk yang diproduksi UKM Audy Tapis yang paling banyak diminati atau dipesan oleh konsumen dengan harga jual dan kompensasi yang diberikan kepada penapis:

Tabel 4.2
Produk UKM Audy Tapis

No.	Nama Produk	Harga Jual	Kompensasi penapis
1.	Sarung jungsarat tumpal/matakibau	Rp. 2.0000.000,-	Rp. 900.000,-
2.	Hiasan dinding, kaligrafi, gambar dll.	Rp. 500.000,-	Rp. 200.000,-
3.	Tas motif gunung walik dan bintang	Rp. 220.000,-	Rp. 100.000,-
4.	Selendang motif gunung walek	Rp. 130.000,-	Rp. 45.000,-
5.	Kopiah motif bintang Peci perahu	Rp. 130.000,- Rp. 140.000,-	Rp. 65.000,-
6.	Jilbab tapis motif zigzag	Rp. 75.000,-	Rp. 20.000,-
7.	Masker motif gunung	Rp. 20.000,-	Rp. 8.000,-

	walik		
8.	Aksesoris (bros, gantungan kunci, penutup gelas, penutup makanan, kotak pensil)	Rp. 8.000,- s.d Rp. 140.000,-	Rp. 2.500,- s.d Rp. 65.000,-

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh UKM Audy Tapis kepada pengrajin tapis berbeda-beda berdasarkan produk yang dihasilkan berupa kualitas dan kerumitan pada motifnya. Dengan tetap memperhatikan modal yang dikeluarkan oleh pemilik UKM Audy Tapis dalam setiap produksinya. Sehingga ketika motif yang dikerjakan rumit dan membutuhkan modal yang lumayan banyak, maka kompensasi yang diberikan pada pengrajin dapat diimbangi dengan harga jual yang cukup tinggi dan mampu menutupi modal yang telah dikeluarkan dalam proses produksi.

E. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasulullah untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugaspekerjaan yang dibebankan

kepadanya. Pelatihan merupakan bentuk ilmu untuk meingkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di UKM Audy Tapis untuk pengrajinnya agar setiap karyawan selaku pengrajin tapis memiliki peningkatan kemampuan dalam hal menapis, sehingga dapat meningkatkan hasil produksi dan juga untuk membentuk karakter yang Islami seperti sidiq, amanah, fatonah dan tabligh. Pelatihan dan pengembangan dilakukan tidak hanya untuk karyawan baru atau pengrajin tapis baru, tapi juga untuk pengrajin tapis yang sudah lama. Biasanya pengrajin tapis yang masih baru akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan berupa masa training selama satu bulan, karena biasanya mereka merasakan kekhawatir atau ketakutandalam melakukan pekerjaan yang baru saja digelutinya. Perasaan takut berbuat kesalahan dan menjadi bahan pembicaraan karyawan lama biasanya kerap dirasakan oleh karyawan baru. Sehingga karyawan baru atau pengrajin tapis baru sangatlah membutuhkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari pimpinan UKM Audy Tapis bahkan dari penapis lama agar mereka mampu melalui masa sulit diawal pekerjaannya. Pimpinan atau pemilik UKM Audy Tapis memberikan perhatian yang lebih dalam membantu pekerjaan pengrajin tapisnya, memberikan petunjuk secara bijaksana tidak

dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain. Seperti yang ada dalam firman Allah SWT di Surat An-Nahl ayat 123.

ثُمَّ أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ أَنْ اتَّبِعْ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hilmah (hikmah adalah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-mu Dialah yang mengetahui tentang siapa yang tersesat di jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”. (Q.S. An-Nahl : 123).

Ketika sumber daya insani dapat dikelola dengan baik oleh pemilik perusahaan, maka kepentingan dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan mudah. Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti pada UKM Audy Tapis di Desa Sumberrejo Kecamatan Batanghari Lampung Timur, peneliti menganalisis penerapan manajemen sumber daya islami guna memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*. *Himmatul amal dan amanah* sesuai dengan teori yang ada.

Kafa'ah yaitu cakap atau ahli dibidang pekerjaan yang dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seseorang dapat dikatakan profesional jika ia selalu bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Pebisnis muslim yang sungguh-sungguh menerapkan professionalism *kafa'ah* akan menjadikan setiap aktifitas dalam bekerja merupakan bagian dari ibadah. Maka hasil usaha yang diperoleh dari seorang muslim melalui kerja kerasnya merupakan penghasilan yang mulia. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat di UKM Audy Tapis bahwa setiap pengarajin tapis yang merupakan sumber daya insani yang dimiliki oleh perusahaan selalu bersungguh-sungguh dalam setiap

aktifitas bekerjanya dan menjadikan pekerjaanya sebagai ladang pahala karena bekerja dalam mengais riski untuk keluarga merupakan bagian dari ibadah.

Himmatul amal yaitu memiliki semangat kerja atau etos kerja yang tinggi yang dapat diraih dengan menjadikan motifasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh pengrajin tapis UKM Audy Tapis bahwa lebih baik bekerja sebagai penapis dari pada hanya kumpul bersama ibu-ibu di luar rumah hanya untuk melakukan hal yang sia-sia dan menambah dosa seperti halnya berghibah. Motivasi tersebut yang menjadi salah satu pendorong bagi pekerja penapis untuk dapat bekerja dengan semangat yang tinggi, selain untuk mendapat penghargaan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya dan untuk menghindari kesalahan agar tidak mendapatkan komplain dari pemimpin UKM Audy Tapis sendiri.

Amanah yaitu sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Amanah yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai pengontrol utama tingkah laku. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi tapi tidak memiliki amanah maka akan mempergunakan keahliannya dalam hal yang tidak baik. Oleh karena itu, sifat amanah sangat penting bagi pebisnis muslim baik itu pemilik usaha maupun pekerjaanya. Jika sifat amanah dimiliki setiap pekerja maka ia selalu menyadari bahwa setiap pekerjaannya akan diketahui oleh Allah SWT. Seperti halnya di UKM Audy Tapis yang pekerjaan menapisnya dilakukan

dimasing-masing kediaman pengrajin tapis tanpa ada pengawasan secara langsung oleh pemilik UKM Audy Tapis, jika setiap pengrajin tapis tidak memiliki sifat amanah maka pekerjaannya hanya akan mendapatkan hasil yang apa-adanya dan tidak sesuai dengan targetan yang sudah ditetapkan oleh pemilik Audy Tapis. Dan ibu Yatin Handayani selaku pemilik UKM Audy Tapis selalu memberikan kepercayaan penuh kepada pengrajin tapisnya atas tapis yang sudah dipercayakan pada masing-masing penapisnya. Adanya keselarasan antara teori yang ada dengan praktek yang telah berlaku berupa terlaksanannya insan yang *kafa'ah*. *Himmatul amal dan amanah*.

Kemudian analisis pembinaan yang bertumpu pada tiga aspek yaitu, pertama *syahsiyyah Islamiyah* (kepribadian Islam), kedua *skill* atau keahlian dan keterampilan, ketiga kepemimpinan dan kerjasama tim. Aspek yang pertama berupa spek *syahsiyyah Islamiyah* atau kepribadian Islam adalah perpaduan antara *aqliyah Islamiyah* (cara berpikir Islami) dan *nafsiyah Islamiyyah* (sikap jiwa Islami). *Aqliyah Islamiyah* adalah berfikir dengan asas Islami atau dengan menjadikan Islam sebagai satu-satunya standar umum bagi segala pemikiran tentang kehidupan. *Nafsiyah Islamiyyah* adalah sikap jiwa yang menjadikan segala kecenderungan berpedoman pada asas Islamiyah. Cara berfikir Islami dan memiliki sikap jiwa Islami memang sangat penting dalam dunia bisnis bagi seorang muslim. Begitu pula di UKM Audy Tapis yang dipimpin oleh ibu Yatin Handayani yang merupakan seorang muslim, beliau selalu berpendirian apabila kita menanam kebaikan maka kita pula yang akan memanen kebaikan tersebut. Bermula dengan membuka lapangan

pekerjaan bagi lingkungan sekitar akan dapat membantu mensejahterakan masyarakat sekitar melalui bekerja. Sedangkan bekerja adalah suatu hal yang mulia, dan bekerja adalah untuk kesejahteraan bersama. Dimana tidak hanya membawa keuntungan dan keberkahan bagi pemilik bisnis saja tapi juga merata kesetiap pekerjanya juga.

Pembinaan keahlian dan keterampilan dilaksanakan sebagai proses yang berkelanjutan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih filosofis dan teoritis sedangkan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relative singkat. Dalam hal ini tentu sangat penting dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang dimiliki guna peningkatan kualitas sumber daya manusia. Seperti apa yang telah dilakukan oleh UKM Audy Tapis bagi para pengrajin tapis yang dimilikinya. Setiap penapis selalu dibekali ilmu menapis dari awal mulai bekerja di Audy Tapis, tidak hanya diajarkan mengenai satu jenis tapis tapi juga berbagai jenis tapis dari yang biasa saja hingga yang rumit. Meski pembinaan yang dilakukan tidak secara bersamaan, namun dengan bertahap. Dengan maksud, siapa penapis yang lebih dulu mampu menyelesaikan pekerjaan tapis yang diamanatkan, maka penapis tersebut yang akan lebih dulu menerima pembinaan dan pelatihan untuk memulai dengan jenis tapis yang baru. Begitu seterusnya, meski terlihat rumit namun ini dapat berjalan dengan baik karena pemilik UKM Audy Tapis dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk membantunya dalam hal membina

penapis-penapisnya. Jadi, pembinaan yang dilakukan tidak dilakukan sendiri oleh ibu Yatin Handayani tapi juga dengan dibantu oleh pengrajin tapisnya yang sudah dapat dipercaya untuk bisa membantunya. Dalam hal ini ada kaitanya dengan aspek ketiga berupa kepemimpinan dan kerjasama tim. Untuk membina kepemimpinan selalu terkait erat dengan tanggung jawab. Tanggung jawab tersebut didasarkan atas kewenangan serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan kepada seorang pemimpin. Baik tanggung jawab, kewenangan maupun hak pengambilan keputusan merupakan tiga unsur kepemimpinan yang diamanatkan secara mandiri kepada seorang pemimpin. Maka sudah sewajarnya seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong, memberi keyakinan serta memfasilitasi kepada orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa penerapan manajemen sumber daya Islami pada UKM Audy Tapis di desa Sumberrejo Kecamatan Batanghari kabupaten Lampung Timur, telah sesuai dengan indikator manajemen sumber daya Islami dan memenuhi asas Islami dengan memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *himmatul amal* dan *amanah*. Dan juga terpenuhinya tiga aspek dalam suatu pembinaan berupa *syahsiyyah Islamiyah*, *skill* atau keahlian dan keterampilan serta kepemimpinan dan kerjasama tim. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan oleh masing-masing penapis yang selalu bertanggung jawa atas pekerjaannya dan dari pemimpin Audy Tapis yang selalu bersedia

mendampingi meski tidak secara langsung. Dengan begitu, tanggung jawab masing-masing pihak baik pemimpin perusahaan maupun pekerja yang dipimpinya akan dapat terlaksana dengan baik. Sekalipun ada kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau pengrajin tapis, namun hal tersebut tidak memuat penapis untuk berhenti bekerja sebagai pengrajin tapis. Karena pemimpin Audy Tapis yang selalu setia memberikan motivasi bekerja kepada pengrajin tapisnya, dan mampu membimbing agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pengrajin tapisnya untuk menghasilkan tapis yang memiliki kualitas yang baik dan bagus. Karena kemampuan dan keterampilan menapis akan terus meningkat dengan seiring berjalannya waktu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari” dalam proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sudah cukup baik sesuai dengan tujuan pelatihan dan pengembangan, yaitu untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk, melaksanakan perencanaan sumber daya manusia serta untuk meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan. Pelatihan dan pengembangan *skill* dan kemampuan sumber daya insani merupakan unsur penting dalam suatu manajemen sumber daya Islami. Dimana dengan manajemen sumber daya Islami yang bagus, maka akan dapat meningkatkan kualitas hasil produksi dari kinerja yang telah dilakukan. Pelatihan dan pengembangan pengrajin tapis di UKM Audy Tapis Batanghari dilakukan untuk tenaga kerja yang masih baru dan yang sudah lama. Untuk karyawan baru atau pengrajin tapis baru proses pelatihan dilakukan selama satu bulan yaitu ketika masa training. Dan untuk karyawan yang sudah lama dilakukan secara berkala, yaitu dengan memberikan pelatihan menapis dengan jenis dan model tapis yang baru ketika telah menyelesaikan pekerjaan menapis yang sebelumnya, sehingga setiap pengrajin tapis dapat memiliki kemampuan menapis dengan berbagai jenis tapis yang berbeda-beda dari yang sedang hingga yang rumit. Dengan begitu, melalui pelaksanaan dan pengembangan

karyawan dengan baik maka akan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan didirikannya suatu perusahaan. Yaitu berupa hasil tapis yang beragam dan dengan kualitas yang baik dan bagus. Dengan tetap memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan berdasarkan produk tapis yang telah dihasilkan.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari mengenai penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik UKM Audy Tapis di Batanghari agar senantiasa dapat meningkatkan dan mempelajari manajemen sumber daya Islami dengan baik supaya penerapannya dapat dilakukan dengan maksimal. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menjadikan suatu bidang usaha semakin berkembang dan berkualitas.
2. Kemampuan sumber daya manusia perlu ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan pengembangan secara rutin yang berhubungan dengan teknik produksi. Hal ini mampu berdampak pada peningkatan produktivitas dan kemampuan pengrajin dalam menambah jumlah penjualan dan variasi model tapis sehingga mampu bersaing dengan industri lain.
3. Selain terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, hendaknya UKM Audy Tapis perlu senantiasa berinovasi agar tetap

bertahan dan berkembang, selalu menjaga kualitas bahan dan dapat terus memberikan pelatihan dan pembinaan bagi masyarakat lainnya.

Demikianlah kesimpulan dan saran yang dapat penulis sampaikan, suatu harapan semoga skripsi ini dapat diterima serta dapat berguna dan memberikan manfaat bagi setiap pembacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Dea Wilyi. “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.” IAIN Metro, 2018.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*,. Jakarta: Kencana Media, 2013.
- Effendi, Usman. *Asas Manajemen*,. Jakarta: Rajawali Perss, 2014.
- Feriyanto, Andi, And Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Gomes, Faustino Cardosa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Hayani, Nurahim. *Pengantar Manajemen*,. Pekanbaru: Benteng Media, 2014.
- Indonesia, Ikatan Bankir. *Mengelola Bank Syariah*,. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Jaidan Jauhari, *Upaua Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Dengan Memanfaatkan E-Commerce*, Jurnal Sistem Informasi, Vol.2. No.1, April 2010
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi*, Bandung: CV. Mundur Maju, 1996.
- Kusnadi, Edi. *Metodologi Penelitian : Aplikasi Praktis*,. Lampung: Ramayana Pers & STAIN Metro, 2008.
- Lilin Faria Ulfa, “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BRI Syariah KCP Ngawi”, Institut Agama Islam Negri Ponorogo, 2020
- Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*,. Yogyakarta: Gajah Muda University Press, 2006.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Dan Karya Ilmiah*,. Jakarta: Kencana, 2011.
- Norvadewi, *Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, Vol. 1, Mei 2017
- Oktayani, Dewi. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM," N.D., 17.
- RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*,. Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2008.
- RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*,. Bandung: Diponegoro, 2009.
- Saebani, Beni Ahmad. *Metodologi Penelitian*,. Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Sarwono, Jonathan. *Analisis Data Penelitian*,. Yogyakarta: Andi Offset, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Fungsi-Fungsi Manajerial*,. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sudaryano. *Pengantar Bisnis, Teori, Dan Contoh Kasus*,. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015.
- Sugiono.. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan R &D*,. Bandung: IKAPI, 2011.
- Sulaiman, David. "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga di PD Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam." Institut Agama Islan Negeri Purwokerto, 2018.
- Sutiyo, *Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah*, Modernisasi Vol.6, No. 1 Februari 2010
- Syukron, Amin. *Pengantar Manajemen Industri*,. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Teguh Sucipto, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol.II No. 2 Desember 2012/1433 H

Usman, Husaini. *Manajemen : Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*,. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Usman, Husaini, And Purnomo Setiadi. *Metodologi Penelitian Sosial*,. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Veithzal Rivai, Dkk, *Islamic Bussiness And Economic Ethics*,. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*,. Jakarta: Rajawali Perss, 2013.

Zuhairi Et. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*,. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Nomor : 2524/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

14 Oktober 2019

Kepada Yth:

1. Dr. Mat Jalil, M.Hum.
 2. Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I.
- di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Adisty Affaturozi
NPM : 14117734
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)
Judul : Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus UKM Audy Tapis di Batanghari)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
 - a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



MUHAMMAD SALEH

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMI PADA
USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI BATANGHARI**

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Rumusan Masalah
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- E. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami
 - 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Islami
 - 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Islami
 - 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami
 - 4. Strategi Sumber Daya Manusia Islami
- B. Pengertian Usaha Kecil Menengah

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

1. Sejarah Singkat Berdirinya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari
2. Visi dan Misi Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari
3. Manfaat dan Tujuan Didirikannya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

B Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis

C Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami pada Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari

BAB V PENUTUP

A Kesimpulan

B Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Metro, Januari 2021
Peneliti,



Adisty Afifaturazi
NPM. 14117684

Pembimbing I



Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
NIP. 198007182008011012

Pembimbing II



Dharma Setyawan, M.A
NIP. 198805292015031004

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMI PADA USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI BANTANGHARI

A Interview/Wawancara

1. Wawancara Kepada Pemilik Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Bantanghari
 - a. Bagaimanakah proses pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan?
 - b. Bagaimana upaya peningkatan skil yang diberikan perusahaan kepada karyawan?
 - c. Pelatihan apasaja yang yang diberikan kepada karyawan?
 - d. Kapan saja dilakukannya kegiatan pelatihan dan pengembangan?
 - e. Apakah ada standar mutu yang harus dicapai oleh karyawan pada perusahaan?
 - f. Bagaimana penilaian yang diberikan perusahaan mengenai standar mutu produksi oleh karyawan?
 - g. Apakah perusahaan selalu mendorong pekerja untuk senantiasa meningkatkan rpodiktivitasnya?
2. Wawancara kepada karyawan Usaha Kecil Menengah Audy Tapis di Batanghari?
 - a. Sejak kapan bapak/ibu bekerja di UKM Audy Tapis?
 - b. Pelatihan apasaja yang pernah bapak/ibu ikuti dari UKM Audy Tapis?
 - c. Apakah bapak/ibu pernah diberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan/skil dari UKM Audy Tapis?
 - d. Apakah bapak/ibu pernah pengikuti pelatihan selain dari UKM Audy Tapis?
 - e. Bagaimana system pengembangan skil yang diberikan oleh UKM Audy Tapis?
 - f. Apakah menurut bapak/ibu pelatihan dan pengembangan skil yang diberikan oleh UKM Audy Tapis sudah memadai?
3. Wawancara kepada pembeli/konsumen UKM Audy Tapis Batanghari
 - a. Kapan pertama kali bapak/ibu membeli produk UKM Audy Tapis?
 - b. Seberapa sering bapak/ibu membeli produk dari UKM Audy Tapis?
 - c. Bagaimana kesan pertama bapak/ibu mengenai produk yang dihasilkan oleh UKM Audy Tapis?

- d. Bagaimana menurut bapak/ibu mengenai kualitas produk yang dihasilkan oleh UKM Audy Tapis?
- e. Apakah bapak/ibu pernah mengalami kekecewaan dari hasil produksi UKM Audy Tapis?
- f. Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai hasil produk yang tidak sesuai dengan keinginan pembeli?
- g. Bagaimana respon dari UKM Audy Tapis mengenai produk yang tidak sesuai dengan keinginan pembeli?

B Dokumentasi

1. Data mengenai sejarah berdirinya Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari Lampung Timur.
2. Struktur organisasi Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari Lampung Timur.
3. Data mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Usaha Kecil Menengah Audy Tapis Batanghari Lampung Timur.

Metro, Januari 2021
Peneliti,



Adisty Afifaturazi
NPM. 14117684

Pembimbing I



Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
NIP. 19800718 200801 1 012

Pembimbing II



Dharma Setyawan, M.A
NIP. 19880529 201503 1 004



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0357/In.28/D.1/TL.00/01/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Ketua UKM Audy Tapis
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0356/In.28/D.1/TL.01/01/2021, tanggal 22 Januari 2021 atas nama saudara:

Nama : **ADISTY AFIFATUROZI**
NPM : 14117684
Semester : 14 (Empat Belas)
Jurusan : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di UKM Audy Tapis, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMI PADA USAHA KECIL MENENGAH AUDY TAPIS DI BATANGHARI".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 22 Januari 2021
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; email: ainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

NOMOR: 1624/ln.28/D.1/PP.00.9/06/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa:

Nama : Adisty Afifaturazi
NPM : 14117684
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESy)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah lulus Ujian Komprehensif dengan rincian sebagai berikut:

No	Materi Komprehensif	Nilai
1	Tafsir Ayat dan Hadits Ekonomi	85
2	Manajemen Keuangan Syariah	85
3	Fiqih Ibadah	70
4	Fiqih Muamalah	78
5	Ekonomi Mikro Makro Islam	83
6	Bank Lembaga Keuangan Syariah	74
7	BTQ Dan Hafalan	84
Nilai Akhir		79,857142857142861

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 25 Juni 2019
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Drs. H. Saleh, M.A.
NIP. 19650111993031001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-67/In.28/S/U.1/OT.01/01/2021**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ADISTY AFIFATUROZI
NPM : 14117684
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2020 / 2021 dengan nomor anggota 14117684

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 18 Januari 2021
Kepala Perpustakaan


Drs. Mokhtar Dj. Sudin, M.Pd
NIP.19580831981031001



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website www.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Adisty Afifaturazi

NPM : 14117684

Jurusan : S1 Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Islami pada Usaha Kecil
Menengah Audy Tapis di Batanghari

Status : LULUS

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dari "Naskah Skripsi" dengan menggunakan aplikasi *Turnitin Score 24%*.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 28/04/2021

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dharma Setvawan, MA

NIP. 19880529 201503 1 005



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Adisty Afifaturazi
NPM : 14117684

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy
Semester/TA : XIV/2021

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	01/2021 /4		acc Bas IV-V	

Dosen Pembimbing II,

Dharma Setyawan, M.A
NIP. 19880529 201503 1 004

Mahasiswa Ybs,

Adisty Afifaturazi
NPM. 14117684



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Adisty Afifaturazi
NPM : 14117684

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy
Semester/TA : XIV/2021

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 26-4-2021	✓	- fu / Bs I - V. - segera saja daftar ulang mahasiswa.	

Dosen Pembimbing I,

M. Hanaf Zuardi, M, M.S.I
NIP. 19800718 200801 1 012

Mahasiswa Ybs,

Adisty Afifaturazi
NPM. 14117684





















DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Adisty Afifaturazi, seorang putri pertama dari Bapak Koelan Sudarsono dan ibu Siti Kamilah. Lahir di desa Batangharjo pada tanggal 15 Februari 1996. Dibesarkan di desa Bumiharjo Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur hingga sekarang.

Penulis menempuh pendidikan formalnya di SDN 1 Bumiharjo dan selesai pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Metro dan selesai pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan formal di MAN 1 Metro Lampung Timur sekaligus mengikuti pendidikan di Ma'had Al-Kahfi MAN 1 Metro Lampung Timur dan selesai di tahun 2014. Pada tahun yang sama, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Metro melalui seleksi penerimaan mahasiswa UM-PTKIN.

Selama menjadi mahasiswa di IAIN Metro, penulis ikut aktif dalam UKM MAPALA Jurai Siwo sebagai atlit panjat dinding MAPALA Jurai Siwo IAIN Metro, dan sebagai sekretaris umum MAPALA Jurai Siwo pada tahun 2016/2017, kemudian menjadi ketua umum pada tahun 2017/2018. Penulis berharap setiap pendidikan dan pengalaman yang penulis terima selama menjadi mahasiswi IAIN Metro dapat membawa penulis pada masa depan yang lebih baik dari sebelumnya.