

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Artinya suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia.

Saat ini adalah waktu yang menarik bagi para manajer sumber daya manusia (SDM). Globalisasi produksi dan penjualan menunjukkan bahwa tingkat persaingan semakin tinggi dan berarti semakin banyak tuntutan perbaikan mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas karyawan, dan melakukan hal-hal dengan baik dan murah.

Bagi para karyawan diseluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan-perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategis ini. Proses manajemen merupakan lima fungsi dasar yang berupa perencanaan, pengoorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian.

Pada era globalisasi sekarang ini peran sumber daya manusia dirasakan sangat penting bagi pembangunan apalagi bagi negara-negara yang sedang berkembang. Sebuah kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, bahwa apa yang disebut era globalisasi sudah tidak bisa dibendung lagi, untuk saat ini saja Indonesia sudah mulai merasakan dampaknya yaitu banyaknya tingkat pengangguran yang disebabkan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja, baik dari lulusan sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas, dan bahkan dari kalangan sarjana.

Untuk dapat terus bersaing dalam persaingan global, kita dituntut untuk menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan didunia kerja, pada umumnya meliputi ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Oleh sebab itu wajarlah apabila penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan, dan untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik ternyata dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi.¹

¹ Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2002), h.3

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu faktor penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan atau lembaga, dengan adanya manajemen sumber daya manusia, proses kinerja sebuah perusahaan atau lembaga dapat berjalan dengan baik sehingga mendukung terlaksananya pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia saat ini sudah banyak disadari menjadi kebutuhan pokok perusahaan atau lembaga, dan dalam hal ini manusialah yang menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut walaupun didalam suatu perusahaan atau lembaga terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya, akan tetapi apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau lembaga tersebut tidak akan mencapai tujuan atau *goals* yang diinginkan secara maksimal.

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, karena Sumber Daya Manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan serta peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun organisasi.²

² Veitzal Rivai, Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2011), h.14

Manajemen sumber daya manusia tugasnya berkisar pada upaya mengelola unsur-unsur dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfaction*) bagi organisasi atau lembaga.³

Dalam proses pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusianya yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kita yakin bahwa seluruh aspek manajemen sumber daya manusia yaitu cara perusahaan berinteraksi dengan lingkungan: memperoleh, menyiapkan, mengembangkan dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta merancang dan mengevaluasi pekerjaan yang mana hal tersebut dapat membantu perusahaan menghadapi berbagai tantangan kompetitif dan menciptakan nilai.

Kita perlu menghadapi berbagai tantangan agar dapat menciptakan nilai dan mencapai keunggulan bersaing.⁴ Dalam etikanya, setiap manajer yang memimpin pasti selalu menerapkan kebijakan yang diiringi dengan nilai-nilai baik itu norma-norma sosial, agama ataupun sejenisnya agar setiap kebijakan yang dihasilkan dapat berjalan seimbang dan saling bersinergi antara satu dengan yang lainnya.

³ Robert K, dan Anggelo K, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), h.3

⁴ Raymond A. Noe, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2013), h.vi

Dimana nilai adalah suatu keyakinan dan kepercayaan yang menjadi dasar seseorang atau kelompok untuk memilih tindakannya, atau menilai suatu yang bermakna bagi kehidupannya. Nilai-nilai Islam pada hakikatnya adalah kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran-ajaran tentang bagaimana manusia seharusnya menjalankan kehidupannya di dunia ini, yang satu prinsip dengan lainnya saling terkait membentuk satu kesatuan yang utuh tidak dapat dipisah-pisahkan.

Menanamkan nilai-nilai islam adalah proses seseorang untuk memberikan pemahaman tentang sifat-sifat (hal-hal) yang penting atau berguna bagi kemanusiaan yang berlandaskan ajaran Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad, sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist. Islam sebagai agama yang memiliki banyak dimensi akidah atau keimanan, syariah atau keadilan, dan akhlak atau keindahan. Ketiga nilai Islam ini saling berkaitan bagaikan sebuah pohon, batang dan daun. Akidah merupakan pilar utama untuk menumbuhkan syariah dan akhlak. Tanpa adanya akidah, syariah dan akhlak akan percuma, begitu juga sebaliknya.

Dengan semakin berkembangnya zaman yang semakin pesat, kegiatan dalam instansi pemerintahan yang mengurus dan memberikan bimbingan permasalahan dalam masyarakat juga semakin banyak mengambil andil penting salah satunya Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Adalah sebuah lembaga yang didirikan pada tahun 1972, dengan visi "terwujudnya masyarakat yang taat beragama, rukun, cerdas,

mandiri dan sejahtera lahir batin”, serta didukung pula dengan misi yang didalamnya sedikit banyak terkandung dan tersirat nilai-nilai Islam.

Pengelolaan sumber daya manusia di Kementerian Agama kota Banjarmasin berdasarkan observasi awal sudah nampak penerapan nilai-nilai Islam, diantaranya nilai akidah, dalam tahap rekrutmen dan seleksi mengharuskan beragama Islam dan bagi wanita diwajibkan menutup aurat dan berpakaian yang sopan sesuai dengan syariat Islam. Namun kemudian ada beberapa pertanyaan yang muncul apakah instansi pemerintahan yang ruang lingkupnya menangani tentang permasalahan keagamaan atau keislaman tersebut apakah benar-benar sudah menerapkan nilai-nilai Islam dalam menjalankan proses pengelolaan manajemen sumber daya manusianya atau hanya menjalankan tugasnya secara formalitas saja agar mendapatkan nilai atau pandangan positif dari khalayak umum.

Dengan kondisi lapangan tersebut sangatlah cocok untuk diadakan penelitian bagi mahasiswa manajemen dakwah karena obyek penelitiannya masuk dalam wilayah kajian mata kuliah manajemen sumber daya manusia yang diajarkan dalam perkuliahan di jurusan manajemen dakwah, maka dari itu cukup menarik dan menantang bagi peneliti untuk mengadakan penelitian dibidang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam penerapan nilai-nilai Islam khususnya dalam penarikan pegawai baru, seleksi dan penempatan serta pemberian tugasnya, dalam hal pelatihan dan pengembangan, kompensasi balas jasa, produktivitas dan kesehatan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap kegiatannya.

Dan dari sisi lain pula, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kesuksesan jalannya sebuah instansi.

Maka peneliti dengan ini melakukan penelitian dengan ringkasan judul **“IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada Uraian latar belakang masalah diatas maka pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di Kemenag Kota Banjarmasin ?
2. Bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di Kemenag kota Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Untuk mengetahui apa saja serta nilai-nilai Islam yang bagaimana yang di implementasikan dalam proses manajemen sumber daya manusianya.
2. Untuk mengidentifikasi implementasi dari nilai-nilai Islam dalam praktek manajemen sumber daya manusia di Kemenag Kota Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen dakwah, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia pada organisasi atau lembaga Islam.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menerapkan nilai-nilai Islam pada lembaga-lembaga atau instansi-instansi yang berkepentingan.
3. Sebagai bahan informasi bagi mereka yang melakukan penelitian lebih mendalam tentang masalah ini tetapi dari sudut pandang yang berbeda.
4. Dapat dijadikan khazanah kepustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi terutama untuk jurusan Manajemen Dakwah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami maksud dan arah penelitian, maka peneliti perlu menegaskan maksud yang terdapat dalam judul IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN, berikut penjelasannya :

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris *Implementation* yang berarti pelaksanaan, penerapan.⁵ Implementasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan penerapan yang dilaksanakan oleh penanggung jawab perihal tata aturan yang bersangkutan dengan keberadaan (lembaga/instansi) supaya tetap terjaga dan terkoordinir.

2. Nilai-Nilai Islam

Nilai menurut istilah diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting, berharga dan bermutu dalam kehidupan manusia.⁶ Istilah nilai dalam judul ini diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak dan sesuatu yang sangat berharga, bermutu, menunjukkan kualitas dan berguna bagi manusia.⁷ Adapun yang dimaksud dengan nilai Islam adalah seperangkat aturan yang ada di suatu lembaga atau instansi sebagai suatu identitas yang memberikan corak khusus.

⁵ Pius Partanto dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), h. 247

⁶ Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 615

⁷ Aditya Bagus Pramana, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Afifa Media Pres, 2015) h. 166

Perasaan keterikatan maupun perilaku didalam ajaran yang disampaikan Allah kepada Nabi Muhammad sebagai petunjuk bagi seluruh manusia.⁸

Nilai-nilai Islam terbagi atas tiga, yaitu :

- a. **Nilai Akidah**, adalah orang yang beriman tidak hanya ada rasa didalam hati, atau ucapan di mulut tetapi juga segala perbuatan secara keseluruhan menggambarkan iman kepada Allah SWT.⁹
- b. **Nilai Syariah**, adalah ketentuan-ketentuan Allah SWT yang bersifat universal, oleh karena itu dia merupakan hukum bagi setiap komponen dalam satu sistem.¹⁰
- c. **Nilai Akhlak**, adalah perbuatan yang sudah meresap dan menjadi kebiasaan yang mendarah daging dalam diri seseorang yang dilakukannya secara kontinu, spontan, ringan dan mudah tanpa memerlukan pemikiran dan renungan.¹¹

⁸ A.M. Saefudin, *Desekualisasi Pemikiran: Landasan Islamisasi*, (Bandung: Mizan, 1991), h. 94.

⁹ Abudin Nata, *Metode Studi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.84

¹⁰ Ibid, h.321

¹¹ Ibid, h.330

3. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Kata Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.¹²

Manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management- HRM) mengarah pada desain dan aplikasi sistem dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasional.¹³

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.¹⁴

Manajemen Sumber Daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembatasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara optimal. Pada hakikatnya,

¹² Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 1

¹³ Josh Quittner dan Rebecca Musim Dingins, “*Apple’s New Core: Exclusive: How Steve Jobs Made a Sleek Machine that Could Be the Home-Digital Hub Of the Future*”, time:2002, h.46

¹⁴ L. Daft, Richard, *Management Manajemen (Edisi 6, Buku 2)*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), h.144.

Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri khususnya. Biasanya dalam sebuah organisasi dikelompokkan dua macam sumber daya, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resources*) yang mana diantaranya adalah modal, mesin, teknologi, bahan baku dan lain sebagainya.¹⁵

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan sumber daya adalah sumber daya manusianya yang dalam hal ini adalah para pegawai di Kemenag kota Banjarmasin, selaku obyek pelaksanaan, yang akan difokuskan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru, penempatan dan pemberian tugas, pelatihan dan pengembangan, kompensasi balas jasa, produktivitas dan kesehatan, serta kinerja yang dilakukan para pegawai.

Dari penjelasan diatas, maka maksud dari judul ini adalah pelaksanaan nilai akidah, nilai syariah (hukum) merupakan jalan menuju kebenaran dan nilai akhlak merupakan budi pekerti perilaku yang baik. Sehingga tujuannya agar dapat mengamalkan ajaran Islam dalam aktivitasnya mulai proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian job kerja, pemberhentian, pelatihan dan pengembangan, kompensasi balas

¹⁵ Robert K, dan Angelo K, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Salemba Empat, 2005), h.2

jasa, serta tentang keselamatan dan hak kerja karyawan di Kemenag Kota Banjarmasin yang beralamat di jalan Pulau Laut No.24 Banjarmasin.

4. Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Kementerian Agama (Kemenag) kota Banjarmasin didirikan pada tahun 1972 sesuai dengan keputusan menteri Agama RI No.36 tahun 1972 yang menyempurnakan struktur organisasi, tugas dan wewenang instansi Departemen Agama di daerah-daerah, yang memiliki visi “terwujudnya masyarakat yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin”, dan misi “meningkatkan kualitas kehidupan beragama, meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama, meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, dan pendidikan keagamaan, meningkatkan kualitas penyelenggara ibadah haji dan umroh, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa”. Dengan kantor yang beralamat di jalan Pulau Laut No. 24 Telp. (0511) 3353586/3361033 Fax. (0511) 3353586, Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulisan kajiannya berkaitan dan relevan dengan masalah yang diteliti, sejauh penelusuran yang telah penulis lakukan, dijumpai hasil penelitian yang memiliki titik singgung yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian pertama berjudul “*Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam di Steak dan Sheak di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta*” oleh Mei Sulastri Sonya Aziziyah. Berdasarkan hasil pengamatannya, peran pemilik (stakeholder) terhadap proses manajemen sumber daya manusia berbasis Islam yang telah berjalan di perusahaan, sudah cukup maksimal. Memberikan penghargaan ini nantinya akan memotivasi pekerja lainnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.¹⁶

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada pendekatan dan fokus kajian, penelitian terdahulu melakukan pendekatan manajemen dakwah (menitik beratkan pada sejauh mana manajemen dapat merubah perilaku manusia) sedangkan penelitian yang peneliti susun saat ini melakukan pendekatan manajemen syariah (menekankan pada sejauh mana manajemen dapat membentuk organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam) .

2. Penelitian kedua berjudul “*efektivitas Manajemen Sumberdaya Manusia di yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara*” yang membahas tentang peranan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia secara efektif yaitu analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi balas jasa, pelatihan dan pengembangan, pengintegrasian, prestasi kerja,

¹⁶ Mei Sulastri Sonya Aziziyah, *Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam di Steak dan Sheak di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta*, 2014, h.73

keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberhentian karyawan di Yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara.¹⁷

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada fokus kajian. Dimana penelitian terdahulu lebih intens membahas tentang keefektifan dari pada fungsi-fungsi manajemen terhadap sumber daya manusia, sedangkan penelitian yang peneliti susun saat ini adalah berfokus kepada pengimplementasian nilai-nilai Islam dalam proses manajemen sumber daya manusia.

3. Penelitian ketiga berjudul “ Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan di BMT Muamalat Limpung. Berdasarkan hasil pengamatan proses rekrutmen di BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dengan lebih mengutamakan moral (sikap/attitude) dan kejujuran dari karyawan tersebut. Dengan menggunakan metode tertutup tersebut, kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam, karena cenderung mengarah ke unsur nepotisme. Kemudian diproses pelatihan dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung, sangat mengedepankan adanya pelatihan dan pengembangan. Dalam pelaksanaannya mereka juga memberikan pelatihan moral dan spiritual.¹⁸

¹⁷ Agung Purnomo, *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara*, h.89

¹⁸ Wiwin Purwati, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Rekrutmen dan Pelatihan serta Pengembangan Karyawan di BMT Mauamalat Limpung*, h. 7

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan terletak pada proses manajemen. Penelitian terdahulu melakukan penelitian proses manajemen sumber daya manusia dalam proses Rekrutmen dan Pelatihan serta Pengembangan saja. Sedangkan penelitian yang penulis susun saat ini yaitu penerapan nilai-nilai Islam dalam proses penarikan pegawai baru, seleksi dan penempatan serta pemberian tugasnya, dalam hal pelatihan dan pengembangan, kompensasi balas jasa, produktivitas dan kesehatan pegawainya.

G. Sistematika Penulisan

Bagian awal Skripsi terdiri dari

- Halaman Sampul yang memuat judul, logo UIN Antasari, Nama, NIM, Universitas, Fakultas, Nama Kota, Tahun
- Halaman Daftar Isi

Bagian awal skripsi terdiri dari :

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian
- E. Definisi Operasional
- F. Penelitian Terdahulu
- G. Sistematika Penulisan
- H. Kajian Teori

- I. Metode Penelitian
 - A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian
 - B. Subjek Dan Objek Penelitian
 - C. Tujuan Penelitian
 - D. Lokasi Penelitian
 - E. Data Dan Sumber Data
 - F. Teknik Pengumpulan Data
 - G. Analisi Data

Bagian akhir skripsi terdiri dari ;

- A. Daftar Pustaka
- B. Daftar Riwayat Hidup