BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu proses peningkatan mutu kerja organisasi atau perusahaan dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan agar pengaplikasian secara baik serta terarah. Kelangsungan perusahaan tidak lepas dari peran manajemen yang baik dan terarah, agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang mencakup segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol perusahaan. Proses ini ada pada fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, serta kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap sangat penting kopranya dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, maka banyak sekali pengalaman serta hasil penelitian dalam bidang SDM yang dikumpulkan secara sistematis dan biasa disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen SDM adalah sistem yang berasal dari banyak kegiatan interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi yang jelas setiap kegiatan mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga ialah suatu sistem terbuka yang ditentukan oleh lingkungan luar. Terdapat beberapa kemajuan yang bisa tercapai dalam bidang, baik itu bidang ekonomi, budaya, pengetahuan,

hukum, politik maupun juga pembangunan yang sudah dapat dipastikan akan menyebabkan banyak sekali rintangan dan hambatan yang beraneka ragam, serta semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara.

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) pada kasus ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan agar tetap bisa bertahan di era globalisasi seperti saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting pada setiap kegiatan perusahaan. Meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang cukup, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang profesional kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dari segala aspek dan bidang. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia yang akan menentukan kesuksesan kegiatan atau pelaksanaan di suatu perusahaan. Tuntutan perusahaan agar mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas kini semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah dengan pesat.

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar negara, kelompok, perusahaan dan individu akan semakin ketat. Kita tidak akan mungkin menghindari persaingan tersebut. Hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengambil posisi dan peran di masyarakat global dunia. Dalam persaingan ini, oleh karena itu umat Islam tidak mengoptimalkan kemampuan dirinya, maka peran sebagai khalifah Allah SWT. di muka bumi ini jelas tidak akan mampu diembannya. Sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah/2:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Islam menghendaki manusia pada tatanan yang tinggi. Oleh sebab itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Melalui ayat-ayat Alqur’an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia. Seperti yang dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S At-Tin/95:4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya,”

Didalam Al-Qur’an, manusia juga harus bisa menjalankan roda kehidupan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, dalam hidup ini manusia harus bekerja. Tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tidak bermanfaat. Al-Qur’an juga telah memperkenalkan kepada manusia tentang hukum maupun aturan. Hal-hal yang dinilai baik ataupun buruk. Dengan dilengkapi akal yang sehat dan kelebihan masing-masing manusia tentu dapat berfikir dan memilih berbagai bentuk kegiatan yang bermanfaat.

Selain menjadi khalifah, manusia juga bertugas menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari. Tugas ini merupakan rangka pengabdian atau ibadah. Dalam hal ini manusia dibekali sistem kehidupan dan prasarana kehidupan. Sistem kehidupan mengatur berbagai aspek dari kehidupan

manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah yang terkenal dengan hukum lima: wajib, sunnah, mubah, makruh dan haram. Selain itu sarana kehidupan yang mengatur segala sarana dan prasarana yang diciptakan Allah untuk kepentingan manusia seperti udara, air, tumbuhan, hewan dan harta benda semacamnya. Dalam kata lain manusia dibekali syariah dan sumber daya.

Dalam ajaran Islam, manusia dikelompokkan menjadi tiga golongan, yaitu mukmin, kafir, dan munafik. Mukmin adalah orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Orang kafir adalah orang yang telah tertutup hatinya untuk menerima kebenaran ajaran Allah. Sedangkan munafik adalah orang yang membenarkan ajaran Allah, tetapi tidak mau melaksanakan perintahnya.

Memposisikan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu ciri khas yang profesional dalam ajaran Islam. Rasulullah dan para sahabat-sahabatnya sangat menerapkan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Ilmu terpenting yang harus dimiliki dalam hal ini yaitu mempergunakan tenaga. Pemimpin tidak perlu tahu berbagai cabang ilmu, tetapi harus bisa memilih tenaga yang akan diperuntukkan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Islam juga selalu mengajak pemeluknya untuk berada di garis depan agar dapat memberi manfaat sebanyak-banyaknya bagi kehidupan manusia. Dalam hal ini sebagai seorang pemimpin atau manajer disuatu perusahaan yang menjalankan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara syariah, tanggungjawabnya tidak hanya sampai dengan tercapainya target sesuai dengan visi dan misi perusahaan, namun ini akan terus dibawa sampai ke akhirat kelak. Artinya ialah bahwa kinerja seorang pemimpin yang notabennya adalah khalifah tadi tidak

diukur dari apa yang didapatkannya semata, melainkan juga dengan cara ia menghasilkannya.

Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus berada dan sesuai dengan syariah yang ditetapkan. Supaya manusia mampu bergerak dalam lingkup manajemen yang sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan memberikan kemakmuran bagi manusia baik itu di masyarakat, kelompok dan individu.

PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agen perkapalan perusahaan pelayaran, pelayaran angkutan laut area domestic dalam negeri maupun luar negeri. Selain itu perusahaan ini juga berkecimpung dalam kepengurusan keagenan dibidang kelautan, pengurusan kapal laut hingga bongkar muat.

Perusahaan ini sudah ada sejak tahun 1994 dan membuka cabang di Kabupaten Kotabaru pada tahun 2003, dimana PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri yang pertama ada di kotabaru, manajemen yang dilaksanakan oleh perusahaan mampu membuat perusahaan ini berkembang dengan sangat pesat hingga saat ini sudah ada kira-kira 17 cabang perusahaan ini yang tersebar diseluruh Indonesia dan salah satunya berada di Kabupaten Kotabaru.

Dalam masa pemagangan yang peneliti lakukan di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri peneliti melihat bahwasanya pemberdayaan yang dilakukan pimpinan pada perusahaan sangat teratur serta terorganisir, dimana setiap karyawan diharuskan taat pada SOP yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan mampu menciptakan SDM yang berkualitas serta berintegritas yang

mana hal itulah yang menjadi sebab berkembangnya perusahaan hingga sampai sekarang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai **“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri Di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri ?
2. Bagaimana meningkatkan loyalitas kerja melalui manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri ?
3. Bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia dan meningkatkan loyalitas kerja menurut ekonomi Islam pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri.
2. Untuk mengetahui peningkatkan loyalitas kerja melalui manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri.
3. Untuk mengetahui manajemen Sumber Daya Manusia dan meningkatkan loyalitas kerja menurut ekonomi Islam pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, yaitu untuk menambah referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan juga menambah khazanah kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Ekonomi Syariah

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, bagi penulis yaitu agar dapat menambah wawasan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia. selain itu, juga dapat diterapkan dalam kehidupan masyarakat khususnya ketika peneliti menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia disebuah organisasi atau instansi.

E. Definisi Operasional/Batasan Istilah

Definisi operasional ini digunakan untuk menentukan hal-hal yang menjadi fokus penelitian sehingga memudahkan dalam instrument pengumpulan data. Oleh karena itu berikut ini penulis menerangkan beberapa pengertian atau istilah-istilah yang ada pada judul skripsi diatas :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebuah upaya yang dilakukan organisasi atau instansi untuk mengantur sumber daya manusia yang ada. Dalam sebuah organisasi atau instansi, manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi yang terfokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan karyawan. Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini ialah bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri terkait dengan kegiatan rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan karyawan.

2. Loyalitas Kerja

Menurut Poerwopoespito menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya

tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. (Mamesah, Kawet dan Lengkong, 2016, hlm:601)

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Muhammad Rizal (2016) dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT. Bank Mandiri Syariah Kcp Ahmad Yani Banjarmasin”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan menggunakan study deskriptif. Peneliti tertarik untuk meneliti sekaligus mempelajari lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai Islami mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan yang menganut sistem syariah khususnya perbankan syariah.
2. Ningsih (2019) dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode SWOT. Peneliti tertarik untuk meneliti sekaligus mempelajari lebih mendalam tentang bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) medan. Selain itu juga tertarik untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-

faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja.

3. Mohammad Mufid Naszirul (2020) dengan judul “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan peningkatan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Prespektif Ekonomi Islam Di Pabrik Bola Plastik Kudus”. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif. Peneliti tertarik untuk meneliti sekaligus mempelajari dan menggali lebih mendalam tentang pengelolaan SDM yang ada di Pabrik Bola Plastik Kudus dalam prespektif islam serta meningkatkan loyalitas yang terjadi di pabrik dengan penerapan ekonomi berbasis islam untuk mengurangi terjadinya turnover yang terjadi dipabrik.
4. Luckman Ashary (2019) dengan judul “ Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktifitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember”. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara dengan penyebaran kuisioner penelitian. Peneliti tertarik untuk meneliti sekaligus mempelajari lebih mendalam tentang menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, loyalitas karyawan, kinerja terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung pada peternak ayam potong dengan kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, yaitu kerangka dasar pemikiran yang mendasari kesulitan yang akan diteliti. kesulitan-kesulitan yang telah dirinci dari latar belakang topik yang akan diteliti dibentuk dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan diputuskan mengikuti rumusan masalah. Kemudian ada manfaat penelitian. Definisi operasional dikembangkan untuk membatasi istilah dengan makna yang luas dan penulis melakukan studi literatur, dan mengikuti strategi penulisan untuk membantu penyusunan skripsi.

Bab II merupakan landasan teori yang menjelaskan makna masalah yang berkaitan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung dan relevan. Dapat berasal dari buku-buku atau bahan-bahanyang berhubungan dengan pokok bahasan yang diteliti maupun pengetahuan yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pada bab ini disajikan informasi mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen, Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia, dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada konsep Islam.

Bab III adalah metode penelitian yang merupakan langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi untuk diolah dan dianalisis secara ilmiah. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif tentang bagaimana penelitian dilaksanakan, variabel penelitian dan metode analisis.

Bab IV merupakan Penyajian data dan analisis. Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Analisis adalah mengamati aktiitas objek dengan cara mendeskripsikan komposisi objek dan menyusun kembali komponen-komponennya untuk dikaji atau dipelajari secara detail. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa analisis mengenai manajemen sumber daya manusia dan faktor pendukung dan penghambat sumber daya manusia.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan simpulan dan saran atas dasar penelitian. Simpulan adalah hasil penelitian yang merupakan dari jawaban atas masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah. Dan saran adalah sebuah masukan yang diberikan terhadap pembaca tentang penelitiannya.