

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Potensi Wilayah

##### 1. Definisi potensi wilayah

Potensi ekonomi daerah didefinisikan oleh Suparmoko sebagai kemampuan ekonomi yang ada di daerah yang mungkin dan layak dikembangkan sehingga akan terus berkembang menjadi sumber penghidupan rakyat setempat bahkan dapat mendorong perekonomian daerah secara keseluruhan untuk berkembang dengan sendirinya dan berkesinambungan.<sup>1</sup>

Potensi secara bahasa, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya dan wilayah dalam hal ini bermakna lingkungan daerah (propinsi, kabupaten, kecamatan). Untuk keperluan ini bisa dipilih wilayah tertentu, misalnya meliputi potensi wilayah desa. Jadi, potensi desa mengandung arti kemampuan yang dimiliki desa yang memungkinkan untuk dikembangkan, kemampuan yang dimiliki suatu lingkungan tertentu misalnya desa yang mungkin untuk dikembangkan tetap selamanya menjadi “potensi” bila tidak diolah, atau didayagunakan menjadi suatu “realita” berwujud kemanfaatan kepada masyarakat. Karena itu potensi wilayah memerlukan upaya-upaya tertentu untuk membuatnya bermanfaat kepada masyarakat.<sup>2</sup>

Merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan

---

<sup>1</sup> Nailatul Husna, Irwan Noor, Mochammad Rozikin, *Analisis Pengembangan Potensi Ekonomi Lokal untuk Memperkuat Daya Saing Daerah di Kabupaten Gresik*, Universitas Brawijaya, Malang, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.1, No. 1.

<sup>2</sup> <http://agri-tani.blogspot.com/2014/02/identifikasi-potensi-wilayah.html>, diakses pada tanggal 6 september 2015.

umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ  
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya : “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripadanya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.<sup>3</sup>

Potensi wilayah harus mampu digali sesuai dengan kondisi yang ada di daerah tersebut, selain keadaan wilayah yang mendukung namun juga lingkungan sekitar harus diperhitungkan. Lingkungan perusahaan adalah keseluruhan hal-hal atau keadaan ekstern badan usaha atau industri yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan organisasi. Ruang lingkup dari faktor lingkungan ini sangat luas karena meliputi semua aspek kehidupan sosial.<sup>4</sup>

## 2. Lingkungan Bisnis

### a. Pengertian Lingkungan Bisnis

Lingkungan bisnis adalah keseluruhan hal-hal mengenai keadaan eksternal yang berpengaruh terhadap perusahaan. Bisnis mempunyai sifat hubungan yang terbuka terhadap lingkungan atau saling mempengaruhi, antara lingkungan dan bisnis. Hubungan tersebut terjadi dikarenakan; sangat kompleks yang berarti sulit untuk ditelusuri hubungannya itu. Dinamis yang berarti selalu membutuhkan. Dalam satu kesatuan artinya merupakan hubungan yang tidak dapat dihindarkan.

<sup>3</sup> Al-Qur'an, Q.S. Aljatsiyah: Ayat 13, *Pentashhihan Mushaf Al-Qur'an*, Departemen Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 499.

<sup>4</sup> Sukanto R Heidjrachman R Irawan, *Pengantar Ekonomi Perusahaan Buku 1*, BPFE Yogyakarta, 1999, hlm. 15.

**b. Macam lingkungan bisnis**

Lingkungan bisnis dikelompokkan menjadi lingkungan yang berpengaruh langsung dan lingkungan yang berpengaruh tidak langsung. Lingkungan yang berpengaruh langsung terdiri dari: konsumen; *supplier* (penyedia bahan baku); pesaing (*competitors*); *labor union* (organisasi pekerja); media; Institusi keuangan; Group pemerhati khusus (*special interest group*); pemerintah (*government*). Dari delapan lingkungan di atas juga disebut sebagai lingkungan mikro atau eksternal *stakeholder*.<sup>5</sup>

Lingkungan yang berpengaruh tidak langsung terdiri dari:

- 1) Lingkungan ekonomi: kondisi ekonomi yang terjadi dan yang akan terjadi, seperti inflasi, krisis ekonomi.
- 2) Lingkungan politik: kondisi dalam sikap para pemimpin dan para wakil rakyat pembuat peraturan perundangan.
- 3) Lingkungan sosial dan budaya: kondisi dari sikap, keinginan, pengharapan, pendidikan, adat istiadat, agama dan hal-hal lain masyarakat.
- 4) Lingkungan teknologi: kondisi dari perkembangan pengetahuan yang dimiliki manusia mengenai cara-cara melakukan sesuatu.
- 5) Lingkungan alam: kondisi tersedianya bahan-bahan dari alam untuk input produksi.
- 6) Lingkungan hukum: kondisi adanya peraturan perundangan yang berisi larangan-larangan, syarat-syarat hukum untuk suatu tindakan.
- 7) Lingkungan etika: kumpulan mengenai norma-norma praktik tentang kelakuan pribadi yang diterima oleh masyarakat umum.
- 8) Lingkungan internasional: segala kondisi yang ada di luar wilayah negara.

Dari lingkungan tersebut, muncul istilah, *stackholder* pemegang saham atau pemilik; *stackholder*: individu atau group baik langsung

---

<sup>5</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 79.

maupun tidak langsung berpengaruh dalam organisasi untuk mencari laba; internal stackholder: individu atau group yang langsung berinteraksi dengan kegiatan bisnis yang terdiri dari pekerja, pemilik dan manajemen serta peminan; eksternal stackholder: individu atau group dalam organisasi dari lingkungan eksternal yang berpengaruh dalam aktivitas bisnis yang terdiri dari konsumen, supplier, group pemerhati, media, organisasi pekerja dan sebagainya.<sup>6</sup>

### 3. Memperkirakan Lingkungan Bisnis

Lingkungan yang mengelilingi bisnis meliputi lingkungan ekonomi, lingkungan industri, dan lingkungan global.

#### a. Lingkungan ekonomi

Lingkungan ekonomi diperkirakan untuk menentukan bagaimana permintaan untuk produk mungkin berubah dalam memberikan reaksi kepada kondisi ekonomi yang akan datang. Permintaan produk dapat menjadi sangat sensitif tergantung kekuatan ekonomi. Namun, kelayakan bisnis baru mungkin dipengaruhi lingkungan ekonomi.<sup>7</sup>

Kondisi ekonomi memberikan pengaruh kinerja bisnis meliputi tingkat produksi dan konsumsi negara atau industri. Kondisi ekonomi makro memberikan pengaruh keseluruhan ekonomi suatu negara. Kondisi ekonomi mikro lebih difokuskan pada bisnis atau industri yang menjadi perhatian. Berikut akan diuraikan faktor ekonomi yang mempengaruhi kinerja bisnis.

#### 1) Pertumbuhan ekonomi

Adalah suatu faktor kritis ekonomi makro yang mempengaruhi kinerja bisnis atau perubahan dalam tingkat umum dari aktifitas ekonomi. Pertumbuhan ekonomi menjadi

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 80.

<sup>7</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 15.

negatif dalam dua kuartal berturut-trurut, periode tersebut dinamakan resesi.

Mengenai indikator pertumbuhan ekonomi terdapat dua ukuran umum untuk mengukur pertumbuhan ekonomi adalah tingkat total produksi dari barang dan jasa dalam ekonomi; dan jumlah total pengeluaran atau disebut juga agregat pengeluaran. Bisnis cenderung memonitor perubahan dalam pertumbuhan ekonomi, di mana dapat merupakan suatu sinyal perubahan dalam permintaan barang dan jasa mereka.

## 2) **Inflasi**

Adalah peningkatan tingkat harga umum dari barang dan jasa dalam periode waktu tertentu. Inflasi dapat mempengaruhi biaya operasi perusahaan yang menghasilkan produk karena naiknya biaya barang pasokan dan bahan baku. Inflasi juga dapat mempengaruhi gaji karyawan.

## 3) **Tingkat suku bunga**

Tingkat suku bunga mewakili biaya meminjam uang, pelaku bisnis memonitor secara seksama tingkat suku bunga karena mereka menentukan jumlah pengeluaran yang harus di tanggung apabila meminjam uang. Tingkat suku bunga di pasar dapat mempengaruhi pengeluaran biaya bunga perusahaan karena bunga pinjaman yang diminta oleh bank komersial atau kreditor lain untuk perusahaan adalah berdasarkan tingkat suku bunga pasar.<sup>8</sup>

### **b. Lingkungan industri**

Lingkungan industri diperkirakan untuk menentukan tingkat persaingan. Jika pasar untuk produk spesifik hanya dilayani oleh sedikit dan beberapa perusahaan, maka perusahaan baru mungkin dapat menangkap porsi yang signifikan dari pasar.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 81-82.

<sup>9</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 16.

Selain dipengaruhi kondisi ekonomi makro, perusahaan juga dipengaruhi oleh kondisi ekonomi mikro dan keadaan industri masing-masing. Untuk menggambarkan bagaimana lingkungan industri dapat mempengaruhi nilai dari suatu bisnis, berikut akan diuraikan karakteristik industri yang mempengaruhi hasil bisnis.

### 1) **Permintaan industri**

Dalam kurun waktu tertentu, suatu industri dapat berhasil lebih baik dari yang lainnya disebabkan tingginya permintaan keseluruhan dari produk-produk dalam industri (permintaan industri). Permintaan industri untuk hotel-hotel di pegunungan selama musim dingin sebagian tergantung pada cuaca di daerah tersebut. Karena itu akan merupakan kesalahan bagi perusahaan untuk menyimpulkan akan berhasil baik di masa mendatang semata-mata karena kondisi ekonomi yang menguntungkan.

Permintaan industri dapat berubah mendadak, maka para manajer perusahaan terus memantaunya. Hal itu dapat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan atau preferensi konsumen seperti halnya meningkatnya permintaan industri menguntungkan bagi perusahaan dalam industri, maka menurunnya permintaan industri berakibat merugikan perusahaan.

### 2) **Persaingan industri**

Tingkat persaingan berbeda untuk setiap industri ketika perusahaan menjadi bagian dari industri yang kurang bersaing, perusahaan itu akan lebih menguntungkan karena alasan-alasan berikut. Penjualan perusahaan dibandingkan pasar keseluruhan (pangsa pasar) normalnya lebih tinggi jika menghadapi persaingan sedikit.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 84.

### 3) Lingkungan tenaga kerja

Beberapa industri memiliki karakteristik tenaga kerja khusus. Biaya tenaga kerja jauh lebih tinggi dalam industri tertentu (pelayan kesehatan) yang memerlukan spesialisasi. Serikat tenaga kerja juga mempengaruhi biaya tenaga kerja. Beberapa industri manufaktur khususnya berada di wilayah selatan, mempunyai serikat tenaga kerja dan biaya tenaga kerja dalam industri ini relatif tinggi. Industri-industri yang memiliki serikat tenaga kerja juga mengalami pemogokan tenaga kerja. Memahami lingkungan kerja dalam industri dapat menolong manajer perusahaan mengestimasi biaya tenaga kerja yang terjadi.

### 4) Lingkungan peraturan

Pemerintah menegakkan peraturan lingkungan, dapat melarang perusahaan beroperasi di suatu lokasi atau berkecimpung pemerintah. Ada peraturan yang lebih ketat di suatu industri dibanding yang lainnya. Perusahaan perminyakan dikenakan lebih banyak lagi peraturan lingkungan. Perusahaan perbankan, asuransi, dan industri utilitas terkena peraturan pada jenis jasa yang dapat mereka sediakan. Seorang pengusaha yang bermaksud memasuki industri manapun harus mengetahui segala peraturan yang dikenakan pada industri tersebut.<sup>11</sup>

### c. Lingkungan global

Lingkungan global diperkirakan untuk menentukan bagaimana permintaan produk mungkin berubah dalam reaksi kepada kondisi global yang akan datang. Permintaan global suatu produk bisa sangat sensitif mengubah ekonomi luar negeri, jumlah pesaing asing, kurs mata uang, dan regulasi perdagangan internasional.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 86.

<sup>12</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 16

Globalisasi merupakan suatu proses yang mana ekonomi dunia menjadi sistem dalam satu rangkaian ketergantungan. Ciri global ekonomi, menurut Paul Krugman terjadi aktifitas: perdagangan internasional atas barang; pengguna jasa secara internasional; pertukaran tenaga kerja internasional; aliran uang internasional; aliran informasi internasional.<sup>13</sup>

#### d. Teori lokasi dan aglomerasi

Masalah lokasi dari setiap kegiatan pembangunan baik secara nasional maupun secara wilayah harus diperhitungkan masak-masak dan dipilih dengan tepat agar kegiatan tersebut dapat berlangsung secara produktif dan efisien. Sebenarnya teori lokasi telah lama diintroduksikan oleh para ahli-ahli ekonomi, di mana pada waktu itu implikais secara teoritis menunjukkan bahwa faktor tata ruang (*space*) dan faktor jarak (*distance*) nampak sekunder atau secara implisit dibandingkan dengan unsur waktu (*time*).<sup>14</sup>

Beberapa ahli ekonomi sebelum Adam Smith masih sedikit membahas masalah lokasi. Sir William Petty telah menyadari adanya perbedaan sewa tanah yang disebabkan oleh karena perbedaan lokasi, sedangkan Richard Cantillon tidak hanya membicarakan masalah lokasi, akan tetapi telah mengemukakan pula teori pasar untuk kota-kota yang telah berkembang sebagai akibat dari kemajuan ekonomi, yang semula pasarnya tidak teratur kemudian menjadi pasar permanen. Dapat dikatakan bahwa ahli-ahli ekonomi klasik tidak menulis secara terarah dan membuat analisis yang panjang lebar mengenai masalah lokasi. Mereka hanya memberikan komentar singkat saja.

Adam Smith telah membahas perbedaan antara kota (*town*) dan desa (*country*). Pengaruh lokasi dikemukakan yang pertama kalinya secara nyata yaitu dalam teori Ricardo mengenai sewa lahan, yang

<sup>13</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 86.

<sup>14</sup> Rahardjo Adisasmita, *Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2005, hlm. 39.

dikembangkan oleh Von Thunen. Dalam suatu analisis singkat, J.S Mill melanjutkan teori klasik di atas, di mana dikemukakan bahwa lahan non pertanian dapat menghasilkan sewa lahan yang diukur dari perbedaan penghasilan dari suatu lokasi yang sudah dianggap tepat dan di tempat lain yang kurang tepat, misalnya lokasi di desa kecil atau tempat lain kurang tepat. Van Thunen juga menyebut-nyebut biaya transportasi, meskipun tidak memandangnya sebagai faktor yang memengaruhi pemilihan lokasi.<sup>15</sup>

**e. Faktor yang memengaruhi penentuan lokasi bisnis**

Menentukan lokasi yang layak dan tidak layak untuk suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- 1) Bentuk bisnis yang bersangkutan
- 2) Tujuan bisnis yang dikerjakan
- 3) Bentuk teknologi yang akan dipergunakan
- 4) Biaya transportasi

**f. Pertimbangan pemilihan lokasi perusahaan**

Untuk memilih lokasi sebuah usaha atau bisnis ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan terutama untuk apa yang akan dipergunakan nantinya. Kasmir dan Jakfar mengatakan bahwa paling tidak empat lokasi yang dipertimbangkan sesuai keperluan perusahaan yaitu:

- 1) Lokasi untuk kantor pusat
- 2) Lokasi untuk pabrik
- 3) Lokasi untuk gudang
- 4) Kantor cabang<sup>16</sup>

Adapun menurut Pontas M. Pardede di dalam perencanaan tempat kedudukan perusahaan, tersedianya sumber daya tenaga kerja itu harus dipertimbangkan dalam beberapa segi yaitu:

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 40-41.

<sup>16</sup> Irham, Syahiruddin, YOVI, *Studi Kelayakan Bisnis Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 180.

- 1) Jumlah, tingkat keahlian, umur, dan jenis kelamin tenaga kerja yang tersedia.
- 2) Harga atau biaya penggunaan setiap jenis tenaga kerja dalam bentuk tingkat upah atau gaji dan bayaran-bayaran lainnya seperti tunjangan kesehatan, keselamatan, perumahan, jaminan hari tua dan sebagainya.
- 3) Tingkat pengangguran di daerah-daerah yang dipertimbangkan.
- 4) Ciri-ciri ketenagakerjaan seperti sering tidaknya terjadi pemogokan dan unjuk rasa.
- 5) Ada tidaknya serikat-serikat pekerja, besar kecilnya pengaruhnya terhadap kebijakan perusahaan, dan besar tidaknya pengaruh pemerintah atas serikat-serikat pekerja tersebut.
- 6) Tingkat perpindahan penduduk.
- 7) Peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang mungkin berbeda pada daerah-daerah yang berbeda.
- 8) Ada tidaknya perusahaan saingan yang berkedudukan di daerah yang sama dan menggunakan tenaga kerja yang sama jenisnya.
- 9) Besar kecilnya pengaruh perbedaan GRAS (golongan, ras, agama dan suku) di daerah yang bersangkutan.
- 10) Kadar premanisme di daerah yang bersangkutan yang sering memaksa penjualan tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan yang dapat mengakibatkan tenaga kerja yang secara resmi dimiliki oleh karyawan harus menganggur.

**g. Beberapa metode pemilihan lokasi**

Untuk memilih lokasi perusahaan ada tiga metode yang paling umum dipergunakan, yaitu:

- 1) Metode penilaian hasil

Metode ini biasa juga dikenal dengan metode hasil *value* karena dalam metode ini pembahasan pada segi market, material, *employer*, dan *transportation* menjadi penting. Penilaian ini adalah dianggap sebagai penilaian yang paling

dasar dalam konsep kelayakan, karena sesuatu yang sangat urgen dan tidak bisa dikesampingkan begitu saja.

2) Metode dengan penerapan perbandingan biaya

Untuk metode ini analisa harus didasarkan pada sisi biaya (*cost*) dijadikan sebagai bagian penting dalam pengambilan keputusan untuk pendirian bisnis. Analisa biaya ini mencakup persoalan pasokan yang harus selalu tersedia seperti bahan mentah, dan bahan setengah jadi serta bahan jadi, juga termasuk biaya untuk menunjang operasional perusahaan, dan lainnya.

3) Metode dengan dampak ekonomi

Kajian dampak ekonomi menjadi penting pada saat dihadapkan pada berbagai pertimbangan dan persoalan yang akan muncul di kemudian hari. Oleh karena itu menjadi bijaksana pada saat kita mempertimbangkan dampak ekonomi dengan mendeteksinya semenjak dini guna menekan biaya yang mungkin akan timbul dikemudian hari.<sup>17</sup>

**h. Dasar Etika Bisnis Syariah**

Secara spesifik, tentang hubungan etika dengan etika bisnis, Vincent Barry dalam bukunya *Moral Issue In Business*, menyatakan: *Business ethich is the study of what consitutes and human conduct, including related action and values, in a business contact* (Etika bisnis adalah studi tentang baik buruknya mengenai sikap manusia, termasuk tindakan-tindakan relasi dan nilai-nilai dalam kontrak bisnis).

R.W. Griffin mengemukakan bahwa etika bisnis adalah perilaku etis atau tidak etis yang dilakukan oleh manajer atau majikan suatu organisasi.<sup>18</sup>

Terdapat beberapa hal penting terkait dengan dasar etika dalam bisnis syariah, yaitu menyangkut: janji, utang piutang, tidak boleh

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 181-185.

<sup>18</sup> Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2003, hlm. 280.

menghadang orang desa di perbatasan kota, kejujuran dalam jual beli, ukuran takaran dan timbangan, perilaku hemat, masalah upah, mengambil hak orang lain, memelihara bumi, perintah berusaha, dan batasan pengumpulan harta. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:<sup>19</sup>

1) Janji

Sebagai seorang Muslim, maka kita diajarkan untuk selalu menepati janji. Janji ini adalah semacam ikrar, kesanggupan yang telah kita nyatakan kepada seseorang dan Yang Maha Kuasa mengetahui janji tersebut.<sup>20</sup>

2) Utang-piutang

Utang merupakan kegiatan yang biasa dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Hanya kadang-kadang utang ini menimbulkan pertengkaran, sampai masuk pengadilan bahkan seringkali terjadi pembunuhan dalam penagihan dan sebagainya.<sup>21</sup>

3) Tidak boleh menghadang orang desa di perbatasan kota

Zaman dulu seringkali terjadi orang desa dihadang atau dihalang-halangi masuk kota, dan para tengkulak berusaha membeli barang orang desa itu, dengan harga yang ditetapkan oleh mereka, dengan intimidasi dan informasi mengatakan bahwa harga di kota sekarang ini sedang turun.<sup>22</sup>

4) Jual beli harus jujur dan ada hak khayar

Mengenai arti kejujuran, mari kita pahami firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah Ayat 188:

---

<sup>19</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 207.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 207.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 208.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 210.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ  
لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

Artinya: dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui.<sup>23</sup>

Mengenai hak khiyar yang diajarkan oleh Rasulullah SAW pada prinsipnya ini adalah menghargai para konsumen.<sup>24</sup>

- 5) Ukuran takaran dan timbangan
- 6) Menjual barang haram dan minuman memabukkan

Mari kita perhatikan terlebih dahulu firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Maidah Ayat 91:<sup>25</sup>

إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوقِعَ بَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ  
وَالْمَيْسِرِ وَيُصَدِّكُمْ عَنِ ذِكْرِ اللَّهِ وَعَنِ الصَّلَاةِ فَهَلْ أَنْتُمْ مُنْتَهُونَ



Artinya: Sesungguhnya setan itu bermaksud hendak menimbulkan permusuhan dan kebencian di antara kamu lantaran (meminum) khamar dan berjudi itu, dan menghalangi kamu dari mengingat Allah dan sembahyang; maka berhentilah kamu (dari mengerjakan pekerjaan itu).

## 7) Masalah Upah

<sup>23</sup> Al-Qur'an, Q.S. Al-Baqoroh Ayat 188, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, Revisi Terjemah, Departemen Agama RI, Jakarta, 2005, hlm. 29.

<sup>24</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 212.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 212.

Agar tidak terjadi kecemburuan sosial dan demonstrasi dari para karyawan, maka perhatikan etika berikut: Berilah kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah).

8) Mengambil hak orang lain

Mengenai pengambilan hak orang lain, mari kita simak hadis berikut ini:

- a) Barang siapa memotong sejengkal tanah secara aniaya, maka Allah SWT akan mengalungkan pada orang itu tujuh lapis bumi pada hari kiamat. (HR. Bukhari-Muslim)

مَنْ أَخَذَ شِبْرًا مِنَ الْأَرْضِ ظُلْمًا، فَإِنَّهُ يُطَوَّقُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنْ سَبْعِ أَرْضِينَ

- b) Tidak halal mengambil harta seorang Muslim melainkan dengan kerelaannya. (HR. Daruquthni)

لَا يَجِلُّ مَالُ امْرِئٍ مُسْلِمٍ إِلَّا بِطَيْبِ نَفْسٍ مِنْهُ

- 9) Adakan penghijauan, hindari polusi, dan tidak membuat kerusakan dimuka bumi.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Ar-Rahman Ayat 41:<sup>26</sup>

يُعْرِفُ الْمَجْرُمُونَ بِسِيمَتِهِمْ فَيُؤْخَذُ بِالنَّوَصِي وَالْأَقْدَامِ

Artinya: *Orang-orang yang berdosa dikenal dengan tandatandannya, lalu dipegang ubun-ubun dan kakinya.*<sup>27</sup>

10) Perintah berusaha

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Mulk Ayat 15:<sup>28</sup>

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ

رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

<sup>26</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 213.

<sup>27</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, Menara Kudus, Kudus, 1427 H, hlm. 533.

<sup>28</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 214.

Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*<sup>29</sup>

- 11) Batasan-batasan agar tidak mengumpulkan dan pamer kekayaan
- 12) Agama dan kata hati

Sebagai pengelola bisnis sehari-hari para penguasa memang dihadapkan pada tanggung jawab yang berat. Mereka dituntut untuk dapat melayani masyarakat sebaik-baiknya, namun mereka juga harus memperoleh keuntungan, yang diharapkan oleh para pemegang saham atau pemilik.<sup>30</sup>

## **B. Sumber Daya Manusia (SDM)**

### **1. Pengertian sumber daya manusia**

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, *human relations*. Menurut H. Hadaru Nawawi yang dimaksudkan sebagai SDM adalah meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata

<sup>29</sup> Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 563.

<sup>30</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 216.

(real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>31</sup>

Manajemen personalia (SDM) didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai.<sup>32</sup>

Sumber daya manusia (karyawan) adalah hal yang sangat kritis untuk berhasilnya suatu perusahaan. Suatu bisnis harus merancang lingkungan bekerja yang akan memotivasi karyawan sehingga menolong keberhasilan bisnis. Bisnis juga harus mengembangkan rencana untuk memonitor dan mengevaluasi karyawan untuk memberikan kompensasi. Dengan memonitor dan memberi kompensasi kepada karyawan secara wajar, bisnis dapat yakin bahwa karyawan akan tergerak untuk memaksimalkan kinerjanya.<sup>33</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain.<sup>34</sup>

Perusahaan harus mengidentifikasi tipe karyawan yang dibutuhkan untuk produksi. Pekerja terampil perlu untuk jenis produksi tertentu, tetapi pekerja tidak terampil dapat dipakai untuk jenis produksi lain. Beberapa jenis produksi padat karya lebih banyak memerlukan karyawan daripada bahan baku. Biaya operasai yang diperlukan untuk menggaji sumber daya manusia tergantung pada jumlah karyawan dan tingkat

---

<sup>31</sup> Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 9.

<sup>32</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 19.

<sup>33</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 16.

<sup>34</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 1.

keterampilannya. Karena tingkat keterampilan diperlukan perusahaan internet, perusahaan itu memerlukan lebih banyak biaya untuk gaji daripada sebuah toko bahan makanan.<sup>35</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karasa, kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi, dan sebagainya. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang besumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk aktivitas dalam mencapai tujuan.<sup>36</sup>

## 2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia.<sup>37</sup>

Secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan.<sup>38</sup>

Yang dimaksud dengan proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan klasifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.<sup>39</sup>

Ruang lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 281.

<sup>36</sup> Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 9.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

<sup>38</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 2.

<sup>39</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 193.

Russel dan Bernardin bahwa "...all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function"<sup>40</sup>. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup (1) rancangan organisasi, (2) *staffing*, (3) sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/*compliance*, (4) manajemen performansi, (5) pengembangan pekerja dan organisasi; dan (6) komunikasi dan hubungan masyarakat<sup>41</sup>

**a. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource planning*)**

Perencanaan adalah proses dasar untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya lainnya (*other resources*) untuk mencapai tujuan.<sup>42</sup>

Setiap aktivitas manajemen biasanya diawali dengan planning atau perencanaan. Perencanaan dalam kaitannya dengan sumber daya manusia menjadi sebuah keharusan dalam operasionalisasi perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan bagi organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan sekalipun misalnya sebuah perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang memadai dan andal, namun perusahaan juga perlu memastikan akan keterpeliharaan dan ketersediaannya di masa yang akan datang.

Salah satu alasan utama menempatkan perencanaan sebagai fungsi organik manajerial yang pertama ialah karena perencanaan merupakan langkah kongrit yang pertama-tama diambil dalam sebuah pencapaian tujuan. Artinya, perencanaan merupakan usaha

---

<sup>40</sup> Faustino, *Op. Cit.*, hlm. 4.

<sup>41</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 4.

<sup>42</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 42.

kongritisasi langkah-langkah yang harus di tempuh yang dasar-dasarnya telah ditentukan dalam strategi organisasi.<sup>43</sup>

### 1) Meramalkan Kebutuhan karyawan

analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

### 2) Analisis pekerjaan

Analisis dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dan persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu adalah berkenaan dengan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan mengizinkan pengawasan dari posisi pekerjaan tersebut untuk melakukan untuk mengembangkan spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan mencakup persyaratan yang diperlukan untuk melakukan kualifikasi pada posisi pekerjaan tersebut.<sup>44</sup>

## b. Penarikan sumber daya manusia (*personnel Procurement/Perekrutan*)

### 1) Pengertian, maksud dan tujuan rekrutmen

Identifikasi kemungkinan ketidakcocokan antar *supply* dan *demand* serta penyesuaian melalui rekrutmen, sebelumnya dilihat sebagai alasan perencanaan *manpower* tradisional. Oleh karena itu diperlukan pendekatan baru yang mempertimbangkan kombinasi kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan dan siakap dan pengalaman yang dimiliki.<sup>45</sup>

<sup>43</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, jakarta, 2005, hlm. 35.

<sup>44</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 193-195.

<sup>45</sup> Tinjung Desy Nursanti, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-2*, Amara Books, Jogjakarta, 2002.

Rekrutmen adalah proses penarikan dan penempatan sejumlah calon tenaga kerja yang dinilai memenuhi persyaratan perusahaan untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Ada dua sumber penarikan pegawai, yakni sumber internal dan eksternal perusahaan. Sumber internal diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan (pemindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi), transfer atau rotasi jabatan (pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya), atau demotasi jabatan (penurunan jabatan atas dasar penilaian kinerja atau akibat penyederhanaan struktur perusahaan). Sumber eksternal perusahaan lazim dilakukan melalui pemasangan iklan di media massa, penawaran melalui kerja sama dengan sejumlah lembaga pendidikan, dan melalui program magang kerja atau praktik lapangan.<sup>46</sup>

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>47</sup>

## 2) Alasan-alasan dasar rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) dengan beranekaragaman alasan, antara lain:

- a) Berdirinya organisasi baru
- b) Adanya perluasan kegiatan organisasi

---

<sup>46</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 196-197.

<sup>47</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 105.

- c) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- e) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- f) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- g) Adanya pekerja yang meninggal dunia.

### 3) Metode rekrutmen

Ada beberapa macam metode yang dapat digunakan, yaitu untuk sumber internal dan eksternal.<sup>48</sup>

#### a) Metode perekrutan sumber internal

Calon internal diperoleh dengan cara manajer memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk dipromosi. Metode ini bersifat tertutup, di mana pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Kelemahan metode ini adalah munculnya aspek-aspek nepotisme, kelebihanannya mungkin lebih cepat.

#### b) Metode perekrutan sumber eksternal

(1) *Walk-in and write-in* (inisiatif pelamar), *walk-in* adalah di mana pelamar atau pencari kerja dimungkinkan atau diperbolehkan mendatangi perusahaan untuk menyampaikan keinginannya menjadi pegawai, dan *write-in* dilakukan melalui pengiriman surat lamaran.

(2) *Employee referral* (rekomendasi pegawai), pendekatan ini melakukan penarikan calon pegawai melalui referensi atau rekomendasi dari pegawai yang sudah

---

<sup>48</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Sumber Daya Manusia Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Gramedia Widiasarana, Jakarta, 2002, hlm. 109.

ada, dengan harapan para pekerja sangat mengenal orang-orang yang memiliki profesi dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama.<sup>49</sup>

- (3) *Advertising* (iklan), pendekatan ini dilakukan melalui pengiklanan di media massa, baik media massa tertulis seperti surat kabar dan majalah yang dapat dibaca oleh publik maupun media elektronik seperti radio atau televisi, dengan menginformasikan jabatan, persyaratan dan keuntungan-keuntungannya.
- (4) *Educational institution* (lembaga pendidikan), adalah lembaga-lembaga pendidikan umum atau kejuruan yang berusaha membantu lulusannya untuk mencari kerja.<sup>50</sup>
- (5) *Professional association* (asosiasi profesi), adalah lembaga yang dibentuk oleh para profesional seperti akuntan, dokter, insinyur dan lain-lain, yang dapat digunakan untuk mencari para profesional.
- (6) *Departing employees*, pegawai yang keluar karena alasan tertentu seperti kawin atau ingin mengurus anak dapat dipanggil kembali untuk bekerja dengan menyesuaikan jam kerja mereka dengan kepentingan pribadi.<sup>51</sup>
- (7) *Open house*, yaitu mengundang calon-calon potensial untuk mendengarkan informasi mengenai perusahaan dengan berbagai cara seperti pameran dan lain-lain.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 109-110.

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 115.

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 117.

<sup>52</sup> *Ibid.*, hlm. 118.

**c. Melakukan seleksi sumber daya manusia**

Masalah yang diakibatkan oleh suatu proses seleksi bisa sangat *complicated*. Bagi karyawan yang terkena rasionalisasi permasalahannya adalah apakah proses rasionalisasi tersebut bisa dilihat sebagai konsekuensi rasional yang memang harus diambil oleh suatu perusahaan, apakah prosesnya memang harus diambil oleh perusahaan, apakah prosesnya memang *fair* dalam pengertian bahwa seleksi didasarkan pada standar kompetensi tertentu dan bukannya berdasarkan hubungan-hubungan tertentu seperti nepotisme, klik alumni, maupun primordialisme.<sup>53</sup>

Seleksi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara: (1) melakukan tes tulis, wawancara, kesehatan dan psikolog. (2) melakukan tes simulasi pekerjaan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. (3) melakukan penarikan sumber daya manusia dan melakukan orientasi terhadap pekerjaan yang harus dilakukan. Seleksi tenaga kerja adalah langkah selanjutnya yang harus dilakukan perusahaan setelah perusahaan menetapkan jenis rekrutmen yang akan dilakukan, apakah internal maupun eksternal.

**d. Melakukan penempatan dan orientasi sumber daya manusia**

Penempatan sumber daya manusia dilakukan pada jabatan atau jenis pekerjaan tertentu dapat dilakukan dengan cara: (1) Menempatkan sumberdaya manusia sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. (2) Menyesuaikan karyawan yang diterima dengan formasi yang tersedia. (3) Memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan kerja.

Orientasi merupakan aktivitas pemberian kesempatan untuk beradaptasi dengan pekerjaan berikut budaya kerja perusahaan tersebut. Orientasi merupakan tahap awal karyawan baru untuk

---

<sup>53</sup> Arvan Pradiansyah, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-2*, Amara Books, Jogjakarta, 2002.

mempelajari apa yang akan dilakukan; dimana tempat meminta bantuan; apa peraturan, kebijakan, dan prosedur yang penting, dan sebagainya. Setelah seleksi dilakukan, maka langkah berikutnya adalah penempatan tenaga kerja.

**e. Pelatihan dan pengembangan SDM (*Personne; Development*)**

Pelatihan dilakukan untuk mendapatkan keterampilan khusus dalam menjalankan tugasnya, sedangkan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta wawasan keilmuan atau manajerial. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja.<sup>54</sup>

**1) Pelatihan tenaga kerja**

Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan. Oleh karena itu program-program pembinaan bagi tenaga kerja yang lama juga perlu dilakukan. Diantara program-program tersebut adalah program pelatihan motivasi, dan program pelatihan lainnya.

**2) Pengembangan karyawan**

Tujuan diperlukannya pengembangan karyawan adalah untuk menambah pengetahuan, keahlian dan mengubah perilaku. Pengembangan lebih bertujuan pada penyiapan seorang karyawan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang semakin banyak dan lebih besar serta lebih memfokuskan pada orientasi masa depan. Sejumlah metode pengembangan yang digunakan adalah pengiriman karyawan untuk mengikuti kegiatan seminar dan workshop, rotasi jabatan, mensponsori karyawan untuk

---

<sup>54</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 198-202.

menjadi anggota pada asosiasi profesional, dan memberikan beasiswa kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan formal.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan (*development*) tidaklah harus. Pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.<sup>55</sup>

**f. Melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia**

Evaluasi keseluruhan kinerja dari semua karyawan biasanya menggunakan kriteria berganda. Oleh karena itu, sebuah evaluasi dapat dilaksanakan dengan sangat baik dengan membagi evaluasi ke dalam kriteria yang relevan terhadap setiap posisi pekerjaan tertentu.<sup>56</sup>

Kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif ini, meliputi: (a) *relevancy* (b) *reliability*, dan (c) *discrimination*.

<sup>55</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm.198.

<sup>56</sup> M. Husni Mubarak, *Op.Cit.*, hlm. 203-204.

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan performansi. Misalnya, kecepatan produksi bisa menjadi ukuran performansi yang lebih relevan, dibandingkan dengan penampilan seseorang.

Reliabilitas menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif.

Diskriminasi mengukur tingkat di mana suatu kriteria performansi bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam performansi. Jika nilai cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek, berarti ukuran performansi tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan performansi di antara masing-masing pekerja.<sup>57</sup>

#### **g. Manajemen karir**

##### **1) Pengertian karir dan proses pengembangan karir**

Banyak orang yang menganggap bahwa *career* sama dengan kemajuan (*advanced*) dalam suatu organisasi. Pandangan yang lebih luas mendefinisikan *career* sebagai “...the squence of a person’s work related activities and behaviors and associated attitudes, values , and aspirations over the span of one’s life.”<sup>58</sup> (urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-asoirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang).

Manajemen karir yang dimaksud adalah pengaturan dan penataan jabatan bagi pegawai yang menduduki jabatan dalam manajemen.<sup>59</sup>

Karir mengandung dua fokus utama, yaitu; (a) fokus internal dan (b) fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya. Sedangkan fokus

<sup>57</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Op. Cit.*, hlm. 136.

<sup>58</sup> *Ibid.*, hlm. 213.

<sup>59</sup> M. Husni Mubarak, *Op. Cit.*, hlm. 204-206.

eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja.

Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yakni:

- a) *Career planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri. proses ini mencakup upaya pengidentifikasian sasaran dan atau tujuan yang terkait dengan karir, dan penetapan rencana guna mewujudkan tujuan tersebut.
- b) *Career management*. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.<sup>60</sup>

## 2) Pengembangan karir: nilai dan perspektif pekerja, manajer, dan supervisor

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu mendatang.

Suatu masalah mengenai pengembangan karir dari sudut pandang para supervisor adalah bahwa jika berhasil dalam

---

<sup>60</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 214.

mengembangkan seorang pegawai berarti meningkatnya peluang bahwa pegawai tersebut akan menjadi semakin menarik bagi para majikan lainnya. Jadi pelatihan dan pengembangan merupakan tanggungjawab supervisi.<sup>61</sup>

#### **h. Pemeliharaan tenaga kerja (*Personnel Maintenance*)**

Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan terpelihara produktivitas efektifitas, dan efisiensinya. Dalam beberapa kasus, sering kali terdapat fenomena yang dikenal sebagai hijacking atau dikenal sebagai pembajakan tenaga kerja.

Perusahaan perlu memahami bahwa tenaga kerja memiliki motif yang berbeda-beda oleh karena itu pemenuhan terhadap setiap motif tenaga kerja adalah termasuk hal yang harus dilakukan perusahaan selain perusahaan menuntut tenaga kerja tersebut untuk menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan. Perusahaan perlu mengagendakan program pemeliharaan tenaga kerja melalui konsep pemeliharaan yang selain memberikan penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah ditunjukkan oleh tenaga kerjanya, juga mampu untuk tetap memelihara tenaga kerja yang terbaik bagi perusahaan untuk jangka panjang.

#### **i. Pengaturan purnatugas**

Purnatugas merupakan akhir tugas di lingkungan kerja, baik karena memang telah memenuhi masa tugas yang ditentukan, karena pengunduran diri yang bersangkutan atau dikeluarkan oleh lembaga karena memperoleh hukuman atau adanya efisiensi oleh lembaga.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, hlm. 218.

<sup>62</sup> M. Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 209.

### 3. Pentingnya MSDM dalam organisasi/ bisnis

#### a. Perspektif politik

Dalam perspektif ini relevansi dan pentingnya MSDM bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki organisasi, mulai dari level makro (negara), atau bahkan internasional, hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakpa, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisil,/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan. Tanpa MSDM yang handal, pengolahan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.<sup>63</sup>

#### b. Perspektif ekonomi

Dari sudut perspektif ekonomi inilah orang sering beranggapan bahwa pemahaman MSDM tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi semata-mata. Segala bobot perhatian dan tekanan yang diberikan terhadap MSDM seolah-olah karena relevansinya yang lebih dekat pad sisi yang satu ini. Artinya MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi. Dari sisi ekonomi, orang akan lebih banyak memperoleh keterangan tentang MSDM, tanpa berusaha melihat kaitannya dengan dimensi lainnya. Anggapan yang demikian dijustifikasikan oelh kenyataan bahwa manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa oleh satuan-satuan ekonomi.

---

<sup>63</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 7.

Kebutuhan manusia yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan banyak memberikan kontribusinya bagi keberhasilan organisasi.

**c. Perspektif hukum**

Dalam organisasi manapun terdapat peraturan, ketentuan atau perjanjian-perjanjian, yang kesemuanya pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggota-anggotanya, antara orang-orang yang mempekerjakannya dengan orang-orang yang dipekerjakan. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, dibina, dipelihara dan dikembangkan.

Apa yang menjadi hak anggota akan menjadi kewajiban organisasi. Sebaliknya apa yang menjadi hak organisasi akan menjadi kewajiban anggotanya. Dengan demikian antara hak dan kewajiban terdapat kaitan yang sangat erat, jika salah satunya dilanggar maka dengan sendirinya akan menimbulkan ketidakseimbangan.<sup>64</sup>

Pemilik bisnis kecil sering mengeluarkan birokrasi dan peraturan pemerintah yang terlalu berlebihan. Setiap tahun mereka harus mengeluarkan miliaran dolar untuk mengurus prosedur perizinan usaha. Banyak pakar di dalam dan di luar pemerintahan menyadari perlunya mengurangi prosedur perizinan yang berlebihan atas bisnis kecil, karena mereka tidak memiliki kemampuan untuk menanggung beban tersebut. Karena kecilnya margin laba, beberapa bisnis kecil sering harus berusaha keras untuk menanggung biaya perizinan yang berlebihan. Akan tetapi, beberapa perusahaan kecil

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, hlm. 8.

telah menutup usahanya karena tidak kuat menanggung biaya tersebut.<sup>65</sup>

#### **d. Perspektif sosiokultural**

Masalah MSDM juga dapat disoroti dari perspektif sosiokultural. Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini.<sup>66</sup>

Pertama, sisi yang satu ini lebih peka karena berkaitan langsung harkat dan martabat manusia. Sebagai manusia setiap orang tentu menghendaki kehidupan yang lebih baik. Hal ini hanya bisa diwujudkan jika mempunyai pekerjaan tertentu. Kesempatan berkarya merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabatnya.

Kedua, melalui perspektif ini juga ingin ditekankan bahwa sulit diperoleh suatu sistem MSDM yang bebas nilai. Pemenuhan sosio-psikologis terikat pada norma-norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat di mana orang itu menjadi bagian. Nilai-nilai itulah yang akan menentukan baik buruknya, wajar tidaknya dan sekaligus menjadi barometer penilaian bagi seseorang. Nilai-nilai ini biasanya bersifat khas terikat pada karakteristik suatu masyarakat tertentu.

#### **e. Perspektif administrasi**

Perspektif ini menekankan bahwa peranan organisasi pada jaman modern ini menjadi semakin penting. Semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupan niscaya dicapai melalui organisasi. Manusia, tanpa organisasi, tanpa bantuan orang lain, tidak akan dapat mewujudkan impian, cita-cita, dan tujuan hidupnya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk senantiasa bekerja sama atau berorganisasi. Kenyataan yang demikian mengindikasikan bahwa

<sup>65</sup> Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2003, hlm. 209.

<sup>66</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit.*, hlm. 9.

maju atau mundurnya kehidupan manusia, tergantung kepada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk sumber daya manusianya, dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Orientasi manusia organisatoris pun tertuju kepada tiga hal ini efisiensi, efektifitas dan produktifitas. Di sinilah letak relevansi dan pentingnya MSDM.

#### **f. Perspektif teknologi**

Relevansi dan pentingnya MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

Banyak pekerjaan yang sekarang yang diambil ahli oleh mesin-mesin canggih. Robotisasi mulai melanda dunia organisasi dan bahkan telah menggeser berbagai posisi manusia. Akibatnya banyak orang terpaksa kehilangan pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan kehidupannya. Pengangguran muncul bersamaan dengan beroperannya berbagai mesin hasil kemajuan teknologi canggih. Proses mekanisasi, otomasi, dan robotisasi mulai menggeser manusia.

Di lain pihak kemajuan teknologi juga membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya. Organisasi-organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan berbagai kemajuan tersebut. Hal ini hanya bisa dicapai melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat.<sup>67</sup>

### **C. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Mariana Rachmawati (2006) tentang Mengembangkan Stratejik Keunggulan Bersaing Usaha Kecil dan Menengah

---

<sup>67</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit.*, hlm. 10-12.

Untuk Mencapai Posisi Pasar Yang Kuat dan Berkelanjutan dalam Era Global menyimpulkan dalam mengembangkan keunggulan bersaing usaha kecil dan menengah untuk mencapai posisi pasar yang kuat dan bertahan di era global, maka produk yang dihasilkan UKM sekurang-kurangnya mempunyai keunggulan komparatif, bahkan sangat diharapkan mempunyai keunggulan kompetitif. Keunggulan perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimiliki dan strategi apa yang dipilih dalam memberdayakan sumber daya internal itu untuk merespon ancaman dan peluang eksternal. Dalam kerangka manajemen stratejik terdapat dua model penyusunan stratejik perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu model *industrial organization* atau model *market based* dan model *resourcebased*.<sup>68</sup>

Penelitian yang dilakukan Akhmad Nur Zaroni (2007) tentang Bisnis dalam Perspektif Islam menyimpulkan bahwa bisnis dalam Islam bertujuan untuk mencapai empat hal utama: (1) target hasil: profit-materi dan benefit-nonmateri, (2) pertumbuhan (3) keberlangsungan (4) keberkahan.<sup>69</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Nailatul Husna, Irwan Noor, Mochammad Rozikin dengan judul “Analisis Pengembangan Potensi Ekonomi Lokal untuk Memperkuat Daya Saing Daerah di Kabupaten Gresik” Sektor yang paling potensial dikembangkan adalah Sektor industri pengolahan; sektor listrik, gas, dan air bersih; serta sektor pertambangan dan penggalian. Namun, dari hasil identifikasi upaya pemerintah Kabupaten Gresik dalam mendukung pengembangan sektor unggulan dilihat dari RPJPD maupun RPJMD cenderung memprioritaskan pada sektor industri pengolahan; perdagangan, hotel, dan restoran; serta pertanian. Sehingga, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemerintah belum secara maksimal mengolah dan mengembangkan potensi unggulan yang dimiliki. Gresik sebaiknya mengembangkan sektor unggulan dan berdaya saing yang lainnya seperti sektor listrik, gas, dan air bersih; serta sektor pertambangan dan

---

<sup>68</sup> Mariana Rachmawati, *Mengembangkan Stratejik Keunggulan Bersaing Usaha Kecil dan Menengah untuk Mencapai Posisi Pasar yang Kuat dan Berkelanjutan dalam Era Global*, Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, Vol. 8, No. 1, 2008, hlm. 1006.

<sup>69</sup> Akhmad Nur Zaroni, *Bisnis dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Vol. IV No. 02, 2007, hlm. 18.

penggalian. Pemerintah juga sebaiknya melakukan koordinasi antara rencana investasi pemerintah dan rencana yang akan dilakukan oleh sektor swasta, Serta mengoptimalkan kerjasama antar daerah disekitarnya.<sup>70</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Herdiansyah, dengan judul "Strategi Pengembangan Potensi Wilayah Agroindustri Perkebunan Unggulan" Strategi pengembangan potensi wilayah agroindustri perkebunan unggulan berada pada kuadran I atau strategi yang dibuat dengan menggunakan seluruh kekuatan untuk memanfaatkan peluang yaitu strategi agresif. Strategi agresif berdasarkan faktor kekuatan yang merupakan internal dan faktor peluang yang merupakan faktor eksternal dengan alternatif strategi: peningkatan kemandirian petani melalui pembinaan dan penyuluhan, pengembangan kemitraan pada kegiatan agroindustri dalam upaya menambah nilai tambah produksi.<sup>71</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2008) dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan Agropolitan terhadap Perkembangan Ekonomi di Tujuh Kawasan Agropolitan Kabupaten Magelang" permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pelaksanaan agropolitan di Magelang dan bagaimana pengaruhnya terhadap perekonomian serta strategi pengembangan agropolitan itu. Variabel yang diteliti untuk mengetahui pelaksanaan agropolitan adalah system agribisnis, agroindustri, agrowisata dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan agropolitan dengan analisis deskriptif. Dalam menganalisis pengaruh agropolitan menggunakan variable PDRB per kecamatan dengan metode *shift share*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan agropolitan di Kawasan Merapi-Marbau masih menemui banyak kendala terutama masalah modal, teknologi dan sumber daya yang kurang

---

<sup>70</sup> Nailatul Husna, Irwan Noor, dan Mochammad Rozikin, Analisis Pengembangan Potensi Ekonomi Lokal untuk Memperkuat Daya Saing Daerah di Kabupaten Gresik, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1 No. 1.

<sup>71</sup> Dhian Herdiansyah, Lilik Sutiarto, Didik Purwadi dan Taryono, *Strategi Pengembangan Potensi Wilayah Agroindustri Perkebunan Unggulan*, Jurnal Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, 2012.

berkembang. Strategi prioritas agropolitan adalah pengembangan sumber daya dan pelaku agribisnis dan agrowisata.<sup>72</sup>

Penelitian ini membahas tentang potensi wilayah dan SDM dalam upaya pengembangan ekonomi masyarakat melalui bisnis. Dalam hal ini adalah studi pada pelaku usaha mikro kecil dan menengah. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini hanya mengkaji bagaimana potensi yang ada di Desa Rejosari dan bagaimana sumber daya manusia di daerah tersebut dalam upaya pengembangan ekonomi masyarakat.

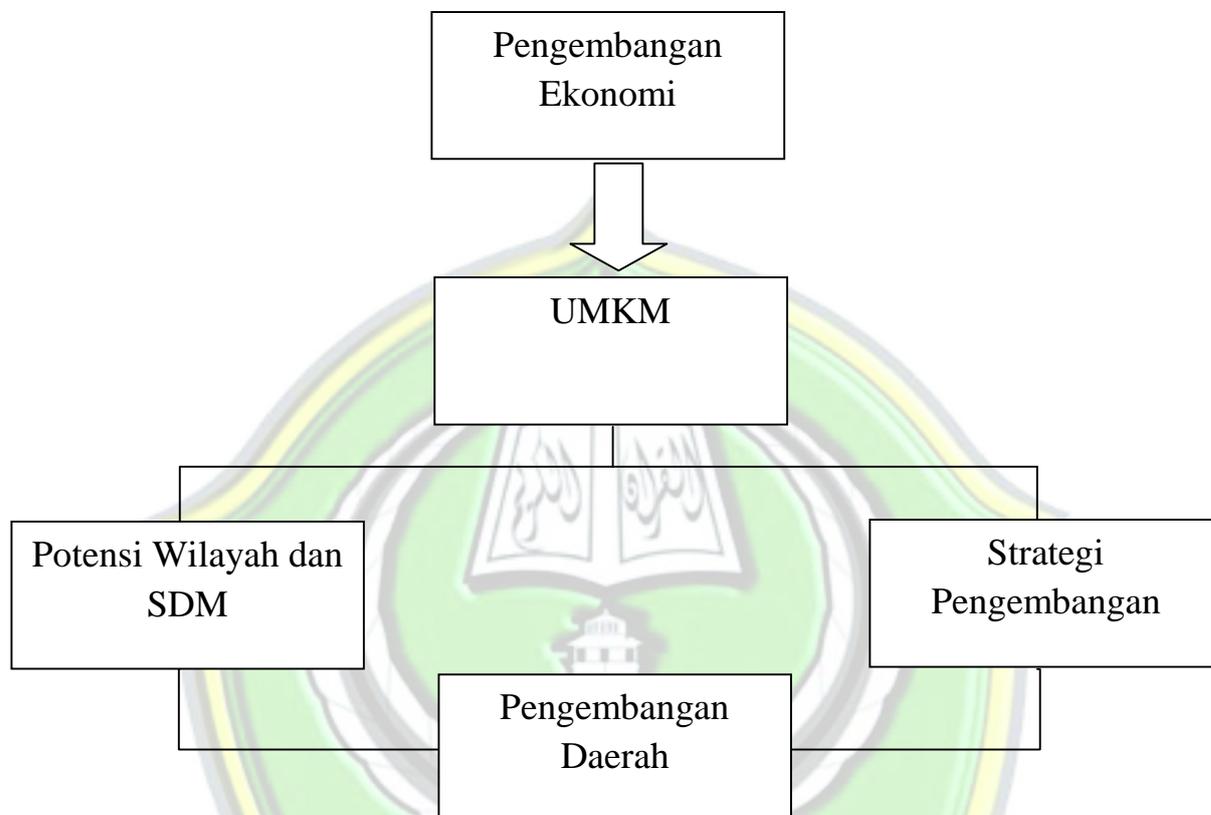
#### **D. Kerangka Berfikir**

Kerangka pemikiran merupakan bagian dari tinjauan pustaka yang berisikan rangkuman atas semua dasar-dasar teori yang dijadikan landasan, dalam penelitian ini masalah yang dianggap serius adalah bagaimana potensi wilayah yang ada serta cara menjalankan SDM (sumber daya manusia) dengan baik dan mampu semaksimal mungkin dalam upaya pengembangan ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh penelitian ini adalah untuk mengangkat mengenai seberapa penting lingkungan bisnis dan pemanfaatan SDM dengan baik serta pengaruhnya terhadap pengembangan ekonomi masyarakat melalui UMKM (bisnis). Dikarenakan pengembangan ekonomi di pedesaan sangat dipengaruhi oleh pemanfaatan sumber daya manusia yang baik dan juga potensi wilayah tersebut.

---

<sup>72</sup> Damiana Simanjutak dan Sirojuzilam, *Potensi Wilayah dalam Pengembangan Kawasan Agropolitan di Kabupaten Toba Samosir*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 1, hlm. 137.

**Gambar 2.1****Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Kota sebagai pusat pertumbuhan berkembang pesat dengan sector industry/jasa sedangkan pedesaan sebagai sentra produksi pertanian mengalami ketertinggalan. Selain itu terjadi juga aliran sumber daya ke kota yang tidak seimbang baik sumber daya alam, tenaga kerja dan sumber daya modal. Pembangunan pedesaan dilakukan dengan mengembangkan kembali sector pertanian melalui agropolitan. Agropolitan salah sat solusi untuk mengembangkan wilayah pedesaan.<sup>73</sup>

Adanya pemanfaatan potensi wilayah dan SDM dengan baik melalui UMKM tentunya akan mampu membuat satu perubahan besar terhadap perkembangan ekonomi masyarakat Pohdengkol Rejosari.

<sup>73</sup> Damiana Simanjutak dan Sirojuzilam, *Potensi Wilayah dalam Pengembangan Kawasan Agropolitan di Kabupaten Toba Samosir*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 1, hlm. 137.