REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau bisnis mampu bertahan dan berani bersaing di era yang semakin maju salah satu sebabnya adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bagus dan mumpuni. Dengan adanya sumber daya manusia yang bagus tentunya perusahaan dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan penguatan kualitas produksi dan produktivitas, hal ini tidak lepas dari adanya pengendalian sumber daya manusia yang ada sehingga mampu memenuhi target yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujudnya kinerja yang optimal. Seorang pebisnis diharapkan mampu mengendalikan sumber daya manusia untuk menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal yang nantinya akan menjadi kekuatan utama perusahaan agar mampu bersaing dengan memanfaatkan segala sesuatu yang dimiliki.[1]

SDM merupakan faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berperan penting untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.[2] karena sumber daya manusia adalah suatu komponen penting maka dari itu sangat perlu diperhatikan, dikelola dan dikendalikan dengan baik, karena sebagus apapun sumber daya manusia yang ada apabila tidak dikelola dengan baik maka percuma dan tidak akan tercapai tujuan, visi dan misi perusahaan tersebut. Maka sangat penting adanya pengelolaan, pengendalian sumber daya manusia secara profesional agar tercapai tujuan dan terciptanya keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.[3]

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contoh para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pengembangan karir,

---

[1] Wahyunita Sitinjak et al., *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (Tangerang: Media Sains Indonesia, 2021). 36.

[2] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Deepublish, 2020). 12.

[3] Eko Sudarmanto et al., *Sistem Pengendalian Internal* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021). 29.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

pendidikan dan pelatihan serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi.[4]

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.[5] Pengendalian yaitu pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan peraturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi atau perusahaan.[6]

Pengendalian sumber daya manusia merupakan hal-hal yang meliputi tentang adanya pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja ataupun yang berusaha sendiri. Pengendalian sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan memperdayakan dan penggunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.[7]

Kualitas produksi adalah suatu standar kualitas dari sebuah produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan dimana segala sesuatunya telah dipertimbangkan oleh perusahaan. salah satu yang diperhitungkan dalam persaingan industri adalah faktor kualitas dari barang atau jasa yang dibuat oleh suatu perusahaan. dengan memperhatikan kualitas produksi melalui pengendalian sumber daya manusia yang ada pada perusahaan berfungsi menjaga stabilitas kualitas barang.[8]

Agar kualitas produksi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka diperlukan adanya pengawasan SDM. Fungsi dari pengawasan kualitas ini memiliki dampak terbangunnya kualitas

---

[4] Nurdin Batjo and Mhadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: penerbit aksara timur, 2018). 72.

[5] Nurul Ilham, *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Cipta Media Publisher, 2022). 31

[6] Dwi Putra Buana Sakti et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2023). 55.

[7] Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" 9 (2019).

[8] Lilik Setiawan and Ida Martini Alriani, "Analisis Pengendalian Proses Produksi Dengan Metode Statistical Quality Control Pada PT. Estwind Mandiri Semarang" 25 (2018).

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

peroduksi sehingga dapat memenuhi keinginan pelanggan.[9] Maka diperlukan pengawasan didalam melaksanakan susatu pekerjaan agar sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Jadi fungsi dari pengawasan adalah memastikan, menjamin serta membuat produk tersebut sesuai dengan yang direncanakan.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan tersebut. Konsep produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.[10] Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan produk baik berupa barang atau jasa yang mana secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.[11]

Produktivitas sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan secara efisien dan efektif. Maka dari itu perlu adanya peningkatan produktivitas kerja dengan selalu memberikan pengarahan dan pengawasan pada semua karyawan agar selalu memegangg teguh etos kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.[12]

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilakan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.[13] Sistem pembayaran upah atau gaji yang ada pada suatu perusahaan harus berjalan dengan baik, karena penting bagi perusahaan sebagai informasi yang tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan yang harus diterima oleh karyawan. Karena upah sangat penting maka dari itu perlu adanya penanganan secara profesional. Apabila salah dalam penanganan seperti adanya

[9] Djoko Adi Walujo, *Pengendalian Kualitas* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020). 19.

[10] Maulidin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" 3 (2017).

[11] Eni Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021). 49.

[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: KENCANA, 2017). 77.

[13] M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012). 9.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

kecurangan ataupun manipulasi bisa berakibat fatal. Dengan menganut ajaran Islam dalam pembayaran upah atau gaji yang mana secara ringkas berikanlah upah karyawan sebelum keringatnya menetes, maka dengan adanya sistem pembayaran yang baik dan menganut syariat nantinya perusahaan akan berjalan secara efektif dan hubungan perusahaan dengan karyawan berjalan dengan baik.[14]

Berkaitan dengan pembayaran upah hendaknya dipermudah jangan dipersulit dengan menunda-nunda pembayaran. Upah atau gaji wajib segera dibayarkan apabila pekerjaan yang dijanjikan telah selesai dan manfaatnya telah terpenuhi.

Seiring dengan tuntutan meningkatnya produktivitas, maka kesejahteraan harus ditingkatkan terkait pembayaran upah tepat waktu. Rasullah sallahu ‘alaihi wassalam bersabda “barang siapa yang memudahkan urusan orang dalam kesukaran, maka Allah akan memudahkannya di dunia dan akhirat”.[15] Dan dalam suatu hadis berbunyi :

وعن ابن عمر رضى اللة عنهما قال : قال رسول اللة صلى اللة عليه وسلّم

أُعْطُو الآ جِيْرَاَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : ”Dan dari Ibnu Umar Radliyallahu ‘anhu bahwa Rasullah sallahu ‘alaihi wassalm bersabda : Berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum mengering keringatnya.” (diriwayatkan oleh Ibnu Majah).[16]

Karoseri UD. Rajawali Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan badan kendaraan. Berdiri pada tahun 2012 di Jl. Cemoro Kembar Troso, Penthol, Pecangaan Jepara. Seiring berjalannya waktu karoseri ini dijual dan diakuisisi pada tahun 2015 oleh bapak Rohman. Kemudian karoseri ini membuka cabang di Yogyakarta yang beralamat di Jl. Sengkuni Pamotan Kidul, Jambidan, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta pada tahun 2018 dengan dalih segmen pasarnya lebih besar sehingga mempermudah mencari pelanggan di sana.

---

[14] Noorchamid Ustadi et al., “Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Serta Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern PT. Maju Jang Jaya Lubuklinggau” 3 (2022).

[15] Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam* (Jakarta: A-Empat, 2014). 52.

[16] Ibnu Hajar Al Asqalani, *Bulughul Maram* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015). 127.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Perusahaan ini menjalin kerja sama dengan beberapa pabrikan penyedia angkutan barang yaitu MITSUBISHI, ISUZU, dan HINO yang semuanya berada di area Jawa Tengan dan DIY. UD. Rajawali Sakti memiliki karyawan sebagai berikut :[17]

Gambar 1. 1
Jumlah Karyawan UD. Rajawali Sakti[18]

NO	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Admin	1
3	Supervisor	1
4	Purchasing	1
5	Tenaga Ahli	3
6	Tenaga Bantu Las	2
7	Teknisi Kelistrikan	1
8	Finishing	1
TOTAL		11

Produk adalah barang yang dibuat atau diproduksi untuk memenuhi kebutuhan manusia yang digunakan akatau dimiliki baik berupa barang maupun jasa.[19] Produk yang dibuat oleh karoseri UD. Rajawali Sakti yaitu Dump Truck, Bak Kayu, Wing Box, Los Bak, Bak Pengangkuta LPG, Box Alumunium Truck. Produk unggulan dari karoseri ini adalh Dump Truck yang mana pemesanannnya paling banyak daripada varian yang lain.

Pada proses produksi beresiko terjadinya kesalahan dari karyawan. Beberapa alasan yang sering terjadi adalah rasa malas dan bertele-tele dari karyawan yang beranggapan pembayaran upah tidak sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan atau melebihi batas pembayaran. Seiring terjadinya permasalahan atas kesalahan produksi dilatar belakangi dari sistem pembayaran upah yang molor.[20] Sistem pengendalian sumber daya manusia pada perusahaan sekelas UD dan PT sangat berbeda karena daya kekuatan UD belum sekuat PT. Perbedaanya dalam klasifikasinya UD termasuk perusahaan dagang, yaitu salah satu bentuk perusahaan perseorangan yang dilakukan oleh satu orang dengan tujuan mencari laba atau

[17] Rohman, wawancara oleh penulis, 3 Desember 2022 Transkip.
[18] Rohman, Wawancara Oleh Penulis, 3 Desember 2022.
[19] Tengku Firli Musfar, *Buku Ajar Manajemen Pemasaran Bauran Pemasaran Sebagai Materi Pokok Dalam Manajamen Pemasaran* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020). 9.
[20] Ahmadun, Wawancara oleh penulis, 3 Desember 2022 Transkip.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

keuntungan.[21] Sedangkan PT persero terbatas merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian untuk menjalankan usaha yang modalnya terdiri dari saham-saham kepemilikan, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimiliki.[22]

Ada beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian Angga Citra Hirmawan, Maria Goretti Wi Endang N.P dan Devi Farah Azizah yang berjudul Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus PT. Wijoyo Kediri) pada tahun 2016 menyimpulkan bahwa sistem penggajian dan pengupahan belum maksimal dalam mendukung pengendalian inten perusahaan, karena ditemukan kelemahan-kelemahan yang dapat menimbulkan kecurangan dan tidak adanya pengawasan pada proses presensi karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.[23]

Kemudian pada penelitian Daen Pabalik, Herman Suaib, Nur Helmi dan Nanik Purwanti yang berjudul Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada tahun 2019 menghasilkan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.[24]

Pada penelitian Teddy Aprilliadi yang berjudul Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Pengendalian Internal Pada Karyawan Oursorcing Tahung 2019 menghasilkan kesimpulan dalam memenuhi tujuan pengendalian internal sistem penggajian karyawan kurang baik karena adanya rangkap tugas sehingga sistem penggajian tidak efektif dan menimbulkan permasalahan didalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja produktivitas karyawan menjadi menurun.[25]

---

[21] Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan* (Yogyakarta: MedPress, 2012). 56.

[22] Martono Anggusti et al., *Mengenal Lebih Dekat Sistem Manajemen Dan Tata Letak Kelola Perusahaan Yang Baik (Teori Dan Praktik)* (Medan: CV. Merdeka Kreasi, 2021). 33.

[23] Angga Citra Hirmawan, Maria Goretti Wi Endang, and Devi Farah Azizah, "Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Dalam Upaya Pengendalian Intern (Studi Kasus PT. Wijoyo Kediri)" 34 (2016).

[24] Daen Pabalik et al., "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja" 5 (2019).

[25] Teddy Aprilliadi, "Analisis Sistem Infromasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Pengendalian Internal Pada Karyawan Outsorcing" 2 (2019).

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Berdasasrkan latar belakang permasalahan tersebut yang mana didukung dengan teori-teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **"Analisis Pengendalian SDM Terhadap Kualitas Produksi Dan Produktivitas Karyawan Melalui Pembayaran Upah Kerja Secara Islami Pada Karoseri UD. Rajawali Sakti".**

B. Fokus Penelitian

Agar peneliti dapat terfokuskan pada judul yang diteliti, maka dibuatkan fokus penelitian yang sesuai dengan judul yang akan dikerjakan, penelitian ini fokus pada pengendalian SDM yang diterapkan oleh perusahaan Karoseri UD. Rajawali Sakti dalam menjaga kualitas produksi dan produktivitas karyawan melalui pembayaran upah secara Islami. Kemudian yang menjadi subyek penelitian adalah pemiliki perusahaan atau direktur beserta karyawan yang bersangkutan dalam permasalahan.

C. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana konsep yang diterapkan dalam pengendalian SDM pada Karoseri UD. Rajawali Sakti ?
2. Bagaimana hubungan antara pengendalian SDM dengan kualitas produksi dan produktivitas karyawan ?
3. Bagaimana hubungan antara pembayaran upah karyawan secara Islami dengan peningkatan kualitas produksi dan produktivitas karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui konsep dan upaya yang digunakan dalam pengendalian SDM pada Karoseri UD. Rajawali Sakti.
2. Untuk mengetahui hubungan antara pengendalian SDM dengan kualitas produksi dan produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pembayaran upah karyawan secara Islami dengan peningkatan kualitas produksi dan produktivitas karyawan.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memeberikan manfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun secara praktid. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

   Hasi penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan atau sumber refrensi serta sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan bagi pembaca, khususnya tentang pengendalain SDM terhadap kualitas dan produktivitas karyawan pada Karoseri UD. Rajawali Sakti.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan atau pelaku usaha dan sekaligus dapat digunakan dalam menjalankan sebuah perusahaan dengan sistem pengendalian SDM yang baik.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau garis besar dari masing-masing bagian atau yang paling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan yang akan penulis susun :

1. Bagain Awal

   Dalam bagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan skripsi, surat pernyataan, moto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

   Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut :

   BAB I : Pendahuluan

   Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

   BAB II : Kerangka Teori

   Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu pemanfaatan sistem informasi terhadap efektivitas pengambilan kebijakan perusahaan.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data dan analisis data penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, sara-saran dan penutup.

3. Bagaian Akhir

   Dalam bagian ini berisikan tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

REPOSITORI IAIN KUDUS