

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki metode untuk mengelola sumber daya manusia dalam mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia harus berkolaborasi dengan departemen lain dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang efektif. Tugas sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen atau linkup sumber daya manusia dalam organisasi.¹

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang berperan menentukan dalam kehidupan suatu organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi, seberapa baik strategi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah dicapai. Keberadaan suatu perusahaan menjadi indikator, begitu pula beberapa aspek operasionalnya, baik dibidang manufaktur maupun distribusi barang. Keunggulan bersaing terdiri dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mencapai pangsa pasar, yang berarti kemampuan organisasi dan perusahaan untuk memenuhi keuntungan. Strategi dan program-program, serta dukungan sarana prasarana yang dikembangkan akan memberikan makna keberhasilan atau tidak, sangat ditentukan oleh faktor manusia yang mengembangkannya.²

Sumber daya manusia merupakan dasar yang terbaik dalam berbagai organisasi. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru atau signifikan bagi manusia. Karena berbagai suprastruktur dan modal manusia berkualitas tinggi, globalisasi menjadikan pengelolaan sumber daya manusia menjadi tidak mudah. Karena itu peran manajemen sumber daya manusia

¹ Sugeng Sejati, 'Urgensi MSDM Sebagai Nilai Strategis Dalam Mencapai Target Perusahaan', *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 5, no. 1 (2020): 16, <https://doi.org/10.29300/ba.v5i1.3116>.

²Sejati.

dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai pengelola sentral atau penyedia sumber daya manusia departemen lainnya.³

Sumber daya manusia menjadi faktor sangat penting karena suatu perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Manajemen menurut Elbadiansyah adalah suatu proses mencapai tujuan dengan cara bekerja sama dengan orang lain dan organisasi, sedangkan sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam suatu organisasi atau usaha sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Menurut Svadora dan Slike dalam Rivai, pengelolaan sumber daya manusia harus diutamakan agar tugas dan praktiknya dapat terlaksana sesuai dengan kebutuhan perusahaan, seperti melaksanakan analisis jabatan, rencana kerja, perkanalan, melaksanakan evaluasi, komunikasi, memberlakukan disiplin kerja, pemberian pendidikan, pelatihan maupun pengembangan, membangun komitmen, memberikan keselamatan kerja, serta jaminan, menerima dan mengatasi keluhan, serta hubungan karyawan.⁵

SDM merupakan kunci dalam proses peningkatan produktivitas. Meningkatnya produktivitas sebagai hasil dari penggunaan sumber daya yang efisien. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan harus terus menerus mengevaluasi dan meningkatkan proses produksinya.⁶ Menurut Muchdarsyah Sinungan Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk membuat rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hasil karya manusia: tenaga kerja adalah faktor penting untuk melaksanakan berbagai jenis produksi, elemen tenaga kerja ini mudah diukur. Produktivitas kinerja mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dengan peran dan tenaga kerja per satuan waktu. Peningkatan tenaga kerja merupakan pandangan hidup dan budaya dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan

³ Dirmansyah, 'Analisis Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Petani Kopi Dalam Meningkatkan Hasil Produksi Kopi Dalam Perspektif Ekonomi Islam(Studi Pada Desa Tanjung Raya Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat)', (2020): 1–72.

⁴ Elbandiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Cakti I Gunawan, edisi 1 (Purwokerto: CV. IRDH, 2019).

⁵ Farida Yulianti Budiarto, Aida Vitria, 'Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru', (2020), 1-9.

⁶ Mila Badriyah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Bandung: Pustaka Setia, 2015).

upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi. Setelah meninjau beberapa penelitian sebelumnya, terlihat jelas bahwa produktivitas adalah hubungan antara output (pengeluaran) dan input (pemasukan) dengan adanya sumber daya yang dipergunakan.⁷

Produktivitas adalah istilah umum yang mengacu pada bagaimana seseorang memaksimalkan kemampuannya sendiri saat menciptakan barang dan jasa. Semakin tinggi mengoptimalkan diri sendiri, maka akan semakin tinggi produktivitasnya. Islam mengajarkna manusia untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya dan lingkungannya. tuntutan ini berfokus pada pencapaian atau mempertahankan kinerja tingkat tinggi dalam menghasilkan maupun menciptakan prestasi pada suatu pekerjaan, mulai dari perencanaan awal hingga menciptakan produk. Turunnya produktivitas kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dalam perspektif islam. Islam memerintahkan umatnya agar bekerja maupun berprestasi dalam bekerja sehingga mendapat nilai terbaiknya.⁸ Produktivitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja bisnis. Salah satu aspek produktivitas dan strategi terpenting dalam setiap organisasi adalah produktivitas karyawan. dalam hal ini tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karena tenaga kerja mengurangi biaya produksi terbesar dan nominal modal. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan (*knowledge*) ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behavior*).⁹

Sebuah usaha maupun organisasi, manajemen sumber manusia sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan karyawan terpenuhi dengan kemampuan terbaik mereka. Kinerja karyawan adalah hasil pengelolaan kinerja atau kegiatan yang terjadi di leingkungan kerja selama jangka waktu yang ditentukan, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.¹⁰

Masalah pekerjaan seorang karyawan disuatu perusahaan tertentu, tidak jarang perusahaan tersebut mengalami kerugian

⁷ Badriyah.

⁸ Acep Mulyadi, 'Islam Dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan Dengan Etos Produktivitas Kerja Di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi', Turats 4, no. 1 (2008): 1-19.

⁹ Encep Saepudin, 'Model Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Al-Qur'an', 18, no. 1 (2017): 57-74.

¹⁰ Trimulato, 'Perbankan Syariah and Universitas Muhammadiyah Parepare, Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami Pada Unit Usaha Syariah', 13, no. 1 (2018): 19-34.

yang cukup signifikan. Karena pekerjaan setiap karyawan memerlukan keahlian yang unik, maka setiap karyawan mempunyai tingkat kepercayaan diri yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.¹¹ Didalam perusahaan harus memiliki system yang mengatur kinerja dan berjalannya usaha, pada beberapa proses manajemen kinerja terdapat proses jangka panjang yang telah disusun dengan sistematis diantaranya pada sasaran strategis, pengukuran kinerja dan analisis laporan data kerja yang telah dijalankan. Pengukuran kinerja meliputi penerapan terhadap kinerja karyawan dan operasi perusahaan, dan sebagai langkah pengawasan pada kebijakan suatu program. Dengan demikian, aktivitas terkait program, output program yang menghasilkan produk atau layanan jasa, dan outcome hasil dari produk atau layanan yang dihasilkan tersebut.¹²

Perusahaan Pusat Jenang Menara Kudus yang bergerak dibidang industri yang mengelola bahan baku tepung beras ketan, gula pasir, gula jawa dan santan kemudian dicampur menjadi satu dan diproses dengan cara dimasak sehingga menjadi tekstur padat dan kenyal yang sering disebut jenang atau dodol merupakan makanan tradisional khas Kabupaten Kudus Pusat Jenang Menara Kudus sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri sebuah perusahaan yang memproduksi makanan yaitu jajanan jenang dan dodol yang menjadi makanan khas kabupaten Kudus hingga terkenal di wilayah Jawa Tengah Maupun Nasional. Dimana perusahaan tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kinerja yang tinggi didalam bekerja. Dengan adanya produktivitas kinerja yang tinggi dalam bekerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.¹³ kualitas Sumber Daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan produktivitas, baik pada tingkat makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif atau tanpa pendidikan formal yang mampu memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarganya, yang berpengaruh

¹¹ Ahmad Rosid, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Key Performance Indicator (KPI) Di CV.Mubarokfood Cipta Delicia Kudus', 2021.

¹² R F Fiarini and A N Aisha dkk, 'Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Pt Xyz Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard', 7, no. 2 (2020): 6158.

¹³ Rosid, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Key Performance Indicator (KPI) Di CV.Mubarokfood Cipta Delicia Kudus'.

pada kesejahteraan masyarakat dilingkungan bangsa atau negaranya. Sumber daya manusia dalam konteks mikro adalah orang-orang yang bekerja dilingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan, atau manajer, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Menurut definisi tersebut, terdapat ikatan yang kuat antara masyarakat dan organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan mengurangi kebutuhan. Manusia membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan manusia, manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua organisasi merupakan objek kebutuhan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan dan pertumbuhannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangannya, khususnya dalam mencapai hasil yang optimal.¹⁴

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rosid menyatakan bahwa dalam menetapkan pencapaian kinerja karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia mengategorikan dengan pencapaian *Good Performance, standart, Need Improvement dan Unstable*. Dalam meningkatkan performa kinerja karyawan implementasi Manajemen sumber daya manusia Islami berperan penting dalam meningkatkan kinerja dengan pengukuran Key Performance Indicator (KPI) dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop.¹⁵ Penelitian lain yang dilakukan oleh Budianto, Aida Vitria, Farida Yulianti menyatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh CV. Mitra Jaya Bersama memiliki tiga peranan utama yang sangat penting yaitu peranan administrasi, peranan operasional, dan peranan strategis karena tersebut bersifat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya tiga peranan tersebut perusahaan lebih mudah untuk menerapkan suatu peraturan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan akan

¹⁴ Badriyah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia'.

¹⁵ Rosid, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Key Performance Indicator (KPI) Di CV.Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.'

mendapatkan dampak positif yaitu tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.¹⁶

Perusahaan Pusat Jenang Menara Kudus sendiri merupakan perusahaan yang sudah berkembang besar di Kabupaten Kudus, namun peneliti menyatakan dalam mengembangkan sebuah sistem dalam perusahaan terdapat kendala seperti, karyawan produksi yang mengalami hambatan selama proses produksi diantaranya proses produksi yang masih manual belum ada teknologi otomatis untuk pemotongan, pekatnya jenang saat proses pemotongan sehingga memakan waktu sangat banyak. Hal ini berdampak pada kurangnya sumber daya manusia karena sedikit sumber daya manusia yang berminat pada proses ini, sehingga perlu dilakukan peningkatan sumber daya oleh perusahaan. Karena dalam manajemen sendiri terdapat sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaku pengorganisasian untuk mengelola pekerjaan pada perusahaan.¹⁷

Dengan adanya kendala tersebut, pada penelitian sebelumnya di Pusat Jenang Menara Kudus dalam menjalankan usaha produksi jenang diperlukan penerapan dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan tetap berjalan dengan baik serta mengetahui tingkat kerja perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menggunakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadikan organisasi lebih produktif adalah salah satu strategi yang digunakan. Dengan demikian, perusahaan tidak mengalami kesulitan akibat adanya faktor pembatas, dan peningkatan produktivitas karyawan dapat dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi yang berkelanjutan selama periode yang bersangkutan, dengan tambahan kinerja karyawan yang lebih efektif.¹⁸

Oleh karena itu perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu strategi peningkatan produktivitas kinerja maupun hasil produksinya. Maka akan diketahui hasil tingkat pertumbuhan dan perumusan langkah pengoperasian usaha, dan memudahkan pemilik usaha dalam menganalisis kinerja karyawan. melalui pengembangan sumber

¹⁶ Budianto, Aida Vitria, 'Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru.'

¹⁷ Rosid, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Key Performance Indicator (KPI) Di CV.Mubarokfood Cipta Delicia Kudus.'

¹⁸ Rosid.

daya manusia, kolaborasi dengan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam organisasi manapun. Dari penjelasan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja dan Studi Pada Pusat Jenang Menara Kudus”**.

B. Fokus Penelitian

Bedasarkan latar belakang diatas, maka focus penelitian ini untuk mengkaji mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Pusat Jenang Menara Kudus.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dari penjelasan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang dibahas yaitu:

1. Bagaimana peran SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja Pusat Jenang Menara Kudus?
2. Apa kendala yang dihadapi di Pusat Jenang Menara Kudus dalam melakukan optimalisasi MSDM?
3. Bagaimana solusi dari kendala yang dihadapi Pusat Jenang Menara Kudus dalam optimalisasi MSDM?

D. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka terdapat tujuan dari peneliti sebagai berikut:

1. Diketuainya informasi seperti apa peran SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Pusat Jenang Menara Kudus.
2. Mengetahui kendala yang dihadapi di Pusat Jenang Menara Kudus dalam melakukan peningkatan kerja.
3. Untuk mendapatkan solusi dari kendala yang dihadapi Pusat Jenang Menara Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat memberikan sarana untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan tentang manajemen bisnis

- yang berhubungan dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Sebagai sarana penyampaian pengetahuan dan informasi kepada masyarakat umum tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam konteks produktivitas kerja karyawan yang dijalankan Pusat Jenang Menara Kudus.
- 2) Manfaat Praktis
- a. Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan Pusat Jenang Menara Kudus yang khususnya peran sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.
 - b. Sebagai bahan evaluasi dan masukan serta pertimbangan maupun perbandingan untuk lembaga yang bersangkutan.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi merupakan langkah dalam menyusun serta mengelola hasil penelitian dari data yang didapat, sehingga skripsi ini menghasilkan karya yang sistematis sehingga mudah difahami oleh semua orang, adapun sistematika dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Bagian ini meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persembahan, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman abstrack, kata pengantar, dan halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini adalah bagian terpenting dari skripsi yang terdiri dari beberapa bagian yaitu:

1) Bagian Awal

Berisi halaman, cover, halaman persetujuan, pernyataan asli, halaman motto,halam persembahan, kata pengantar, abstrak, dan daftar isi.

2) Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab, mulai dari bab satu sampai bab lima karena saling berkaitan, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

bab ini merupakan garis besar dari penyusunan penelitian. Dalam hal ini membahas terkait: latar

belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas terkait teori-teori yang berkaitan dengan judul, meliputi: kajian teori terkait judul, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, pertanyaan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat terkait metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasan meliputi gambaran obyek penelitian, deskripsi data penelitian, analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini adalah bagian bab akhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3) Bagian Akhir

Pada bagian akhir ini berisikan daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.