

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan memiliki strategi sendiri untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam kasus ini suatu perusahaan perlu membentuk sebuah manajemen yang baik diantaranya dalam hal perencanaan yang baik, organisasi yang terstruktur, serta pelaksanaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang sudah ditetapkan, selain itu juga perusahaan mempunyai fungsi yaitu mengerahkan seluruh sumber daya manusia untuk menambah nilai (*added value*) sebagai tingkat keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Perusahaan dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan yang namanya pengontrolan yang menyeluruh didalam perusahaan, dengan berjalannya manajemen yang sudah sesuai maka tujuan dari perusahaan akan tercapai.¹

Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fokus semua kalangan dalam beberapa tahun terakhir, bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam mengoprasikan suatu bisnis. Dengan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik maka akan terlihat seberapa sukses organisasi dalam mencapai suatu tujuan, dalam hal pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan tugas pokok dari manajemen organisasi. Karena tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila dalam mengelola manajemen sumber daya manusia yang tidak baik.²

¹ Sri, Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama: 2012). 1

² I Gusti Ketut Puriinaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia - Sekolah Tinggi Pariwisata Bali International*-(Google Books," accessed January 22, 2021). 3

Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dari organisasi manapun. Karena organisasi sendiri diciptakan berdasarkan visi yang sudah diusulkan dengan tujuan untuk kepentingan manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan, dan misi dari organisasi tersebut dijalankan oleh manusia, maka dari itu manusia disebut sebagai faktor strategis dalam kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri disebut sebagai ilmu manajemen (*Management Science*) yang berjalan sesuai fungsi dari manajemen yaitu dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan.³

Cara Nabi Muhammad SAW dalam membangun sumber daya manusia yang islami adalah dengan merencanakan dan memilih sumber daya manusia yang unggul, serta memotivasi dan melestarikan sumber daya yang berkualitas. Nabi Muhammad SAW berpedoman pada Al-Qur'an dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia yang Islami, yang antara lain meliputi keadilan, pertolongan, kebajikan, dan menjauhi kemungkaran.⁴

Mengenai pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia Islami (MSDMI) yang pada dasarnya disesuaikan dengan prinsip syariah diantaranya menerapkan dalam kegiatan yang berkaitan dengan manajemen. Prinsip syariah sendiri yang digunakan ini berasal dari pengetahuan mengenai *maqhasid al-syariah*, yang dimana dalam sebuah kaidah fikih

³Dr. I Gusti Ketut Puriinaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia - Sekolah Tinggi Pariwisata Bali International - (Google Books," accessed January 22, 2021). 4

<https://books.google.co.id/books?id=OC03DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=msdm&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjbiPPlIK7uAhVIfSsKHfmzCrUQ6AEwAnoECAcQA#v=onepage&q=msdm&f=false>

⁴ Ach. Fadlilil dan Fatimah, Jurnal Idarah : *Manajemen SM islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV ADEEVA GROUP JEMBER*, Vol. 1, No 1 Februatri 2020. 2

terdapat lima prinsip dasar (*qawaid al khams*). Hal ini tidak berbeda dengan ajaran Islam dalam hal penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Gagasan tentang kepemilikan terbatas, kepercayaan, tanggung jawab sosial, kerja sama internal, distribusi ekonomi, dan kepemilikan bersama termasuk diantara prinsip-prinsip syariah.⁵

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, tentunya manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan, agar tujuan kinerja karyawan bisa tercapai dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil pengolahan fungsi kerja atau kegiatan yang terjadi di lingkungan kerja selama jangka waktu yang ditentukan, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya motivasi. Motivasi sendiri diketahui sebagai suatu kekuatan psikologis pada individual seseorang yang ada pada organisasi yang mampu memberikan arah gerakan, serta usaha dan kegigihan dalam melewati hambatan yang ada dalam mencapai suatu tujuan.⁶

Dalam masalah kinerja karyawan di suatu perusahaan tentunya secara tidak langsung mempengaruhi maju tidaknya perusahaan yang di tempati. Karena kinerja seorang karyawan merupakan kemampuan individual masing-masing, karena perlu disadari bahwasannya masing-masing karyawan mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda dibandingkan dengan karyawan lain dalam

⁵ Trimulato, *Perbankan Syariah and Universitas Muhammadiyah Pajepare*, "Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami Pada Unit Usaha Syariah" 13, no. 1 (2018): 19–34.

⁶Tendy Zelvian Adhari, SE., M.M., M.E., "Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management - Mmc - Google Books," Accessed January 22, 2021, https://books.google.co.id/books?id=Ujuweaaaqbaj&pg=Pa103&dq=Kinerja+Karyawan&hl=en&sa=X&ved=2ahukewjth_Tjka7uahxz5nmbhvxbrgq6aewbhoecakqag#v=Onepage&q=Kinerja+Karyawan&f=false.

mengerjakan tugas yang telah diberikan, maka pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sangat penting sebagai pembentu dalam mengorganisir agar berjalan dengan baik.

Dalam hal ini, manajemen dapat menilai kemampuan karyawan berdasarkan kinerja mereka yang sudah berjalan. Istilah "kinerja" mengacu pada tindakan daripada peristiwa. Karena kinerja karyawan bergantung pada kombinasi kemampuan, upaya, dan peluang, tindakan itu sendiri terdiri dari beberapa komponen dan bukan hasil yang dapat dilihat sekaligus.⁷

Dalam perusahaan seharusnya mempunyai sistem yaitu dalam mengatur kinerja dalam menjalankan usaha, manajemen kinerja sendiri merupakan suatu pendekatan untuk memperbaiki kinerja melalui beberapa proses jangka panjang disusun secara sistematis diantaranya yaitu dalam penetapan sasaran strategis, mengukur kinerja serta menganalisis pelaporan data kinerja yang sudah di jalankan. Pengukuran kinerja disebut sebagai alat kendali karena pengukuran kinerja meliputi penerapan maupun evaluasi atas kinerja karyawan dan operasi perusahaan, selain itu sebagai langkah pengawasan berlanjut terhadap pencapaian suatu program. Maka aktivitas yang berhubungan dengan program, *output* program yang menghasilkan produk maupun jasa, dan *outcome* dari produk atau jasa yang dihasilkan.⁸

Adapun salah satu perusahaan tersebut yaitu CV. Mubarakfood Cipta Delicia, sebuah perusahaan yang memproduksi makanan yaitu jajanan jenang dan dodol yang sudah terkenal di wilayah Jawa Tengah,

⁷ I Gusti Ketut Puriinaya, *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja bg Organisasi Pada Pt Xyz Dengan Metode Balanced Scorecard* 4, no. 1 (2017), 2

⁸Ghea Okta Audina et al., “Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja bg Organisasi Pada Pt Xyz Dengan Metode Balanced Scorecard” 4, no. 1 (2017). 3

perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan penghasil makanan tradisional di Wilayah Kota Kudus yang sudah mempunyai *brand merk* yang sudah dikenal kalangan masyarakat luas, diantaranya merk yang dimiliki oleh perusahaan ini yaitu Jenang Mubarak, Viva, Maburur, Sinar Tiga-Tiga, Jawa Rasa, Baginda Dan Semesta yang sampai saat ini mubarookfood masih melakukan inovasi yaitu memproduksi makanan yaitu seperti Dodol yang diproduksi menggunakan teknologi *vacum* untuk mengembangkan bisnis ini.⁹

CV. Mubarakfood Cipta Delicia sendiri ialah perusahaan yang sudah berkembang besar di Kabupaten Kudus, perusahaan ini bisa maju dan berkembang pesat sampai saat ini dikarenakan mempunyai sistem yang sangat baik dalam hal manajemen, yang bisa dikatakan sangat tepat dan efisien. Namun, dalam mengembangkan sebuah sistem dalam perusahaan tentunya adanya kendala tidak bisa dipungkiri. Karena dalam manajemen sendiri terdapat sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaku pengorganisasian untuk mengelola pekerjaan pada perusahaan.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian awal oleh peneliti, Kepala Personalia (HRD) Mengungkapkan bahwasanya mengenai sumber daya manusia pada perusahaan CV. Mubarakfood tentunya sangat diperhatikan, baik dari segi pengembangan maupun fasilitas yang diberikan. Karena hal tersebut menjadi kunci utama dalam membangun manajemen sumber daya manusia yang lebih unggul. Langkah yang digunakan perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus dalam mengontrol kinerja karyawan

⁹Hasil Wawancara Kepala Personalia (HRD) pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia, pada tanggal 27 Januari 2021.

¹⁰ Hasil Wawancara Kepala Personalia (HRD) pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia, pada tanggal 27 Januari 2021

menggunakan sistem penilaian yang meliputi nilai sikap dan *key performance indicator*.

Kepala personalia juga mengatakan bahwa karyawan yang sering mengalami kendala yaitu pada karyawan produksi karena terkadang mengalami hambatan, salah satunya yaitu dalam proses pengirisan masih menggunakan manual belum ada teknologi otomatis untuk pemotongan, maka peningkatan sumber daya perlu dilakukan oleh perusahaan. Selain itu juga kurangnya sumber daya manusia karena dalam bagian pemotongan hasil produksi jenang sangat sulit untuk mencari sumber daya manusia yang mau dalam bidang tersebut, dikarenakan dalam proses tersebut faktor yang menjadi penghambat diantaranya pekatnya jenang saat proses pemotongan, sehingga dalam proses pemotongan produk membutuhkan waktu yang sangat banyak, maka dengan kendala itu tingkat kinerja karyawan yang kurang efektif yaitu dalam operasional produksi.¹¹

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus dalam menjalankan usaha produksi jenang perlu adanya penerapan terkait pengukuran kinerja karyawan dengan tujuan agar perusahaan tetap berjalan dengan baik serta mengetahui tingkat performa perusahaan sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Menggunakan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan bidangnya untuk membuat organisasi lebih produktif adalah salah satu strategi yang diterapkan. Maka perusahaan tidak mengalami kemunduran dengan adanya faktor penghambat yang ada, sehingga pengukuran kinerja karyawan bisa dijadikan tolak ukur untuk keberhasilan organisasi itu sendiri selama periode yang sudah ditentukan, dengan hal tersebut perlu

¹¹ Hasil wawancara pra penelitian dengan Ibu Melani Estaningasih (Kepala Pengelola Personalia (HRD) CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus, pada tanggal 27 Januari 2021.

adanya pengawasan pada kinerja karyawan yang lebih efektif.

Tabel 1.1
Pencapaian kinerja karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus Tahun 2018-2020.

REKAPITULASI PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN CV. MUBAROKFOOD CIPTA DELICIA			
PENCAPAIAN	TAHUN		
	2018	2019	2020
A (<i>Good Performance</i>)	6	5	2
B (<i>Standart</i>)	45	63	35
C (<i>Need Improvement</i>)	114	90	96
D (<i>Unstable</i>)	5	4	29
JUMLAH	170	162	162

Sumber : *Data CV. Mubarakfood Cipta Delicia.*¹²

Berdasarkan data pencapaian kinerja karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia mulai tahun 2018 sampai 2020. Penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018 lebih signifikan yaitu mencapai 6 *Good Performance* dari 170 Karyawan, Tahun 2019 mengalami penurunan 5 *Good Performance* dari 162 Karyawan dan tahun 2020 mengalami penurunan, pencapaian *Good Performance* berjumlah 2 dari 162 Karyawan, yang signifikan dari tiap Tahun tingkat

¹² Pencapaian kinerja karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus tahun 2018-2021

pencapaian yaitu masih butuh pengembangan (*Need Improvement*).

Menurut penelitian yang dilakukan Ach. Fadlail dan Fatimala menyatakan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan etos kerja yang baik. Strategi manajemen sumber daya manusia Islami yang diterapkan yaitu dengan menetapkan keadilan. Berdasarkan teori, adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan diantara hak dan kewajiban dalam pemberian *reward* sesuai dengan peraturan dan porsinya masing-masing tidak ada perbedaan, diantaranya yaitu pelatihan dan pengembangan, kompensasi, faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³

Penelitian lain yang dilakukan Syafrudin, Diana djuwita dan Sri Mulyanti mengatakan Apabila kinerja perusahaan baik belum tentu semua aspek baik, dengan hal itu penting dilakukan penilaian kinerja yang perlu dibenahi dan di tingkatkan. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan mengalami hambatan-hambatan diantaranya komitmen pimpinan tidak konsisten, SDM kurang mumpuni/kurang memahami KPI, tidak lanjut dan proses penyusunan KPI yang lamban, menganggap penilaian hanya sebagai bentuk formalitas. Maka dengan hal itu perlu penyusunan *Key Performance Indicator* (KPI) yang baik.¹⁴

Dengan hal tersebut maka perusahaan perlu dalam kinerja karyawan perlu adanya pengontrolan dengan metode pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI). Sehingga dapat diketahui tingkat perkembangan dan perumusan langkah pengoprasionalan usaha, dan

¹³ Ach. Fadlail dan Fatimala, Jurnal Idarah : *Manajemen SDM Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Adeeva Group Jember*. Volume 1, No, 1 Februari 2020. 13

¹⁴ Syafrudin, Diana Djuwita dan Sri Mulyati, Al-Mustasfha : Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam, *Key Performance Indicator dalam mengukur kinerja karyawan di Unit Pengelola Kegiatan Lestari*, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. 13

memudahkan pihak perusahaan dalam menganalisa kinerja karyawan bisa menjadi lebih terukur. Melalui pemberdayaan sumber daya manusia, dengan pengendalian bersama Sumber daya adalah salah satu komponen terpenting dalam setiap organisasi, termasuk organisasi dan bisnis yang mengikuti prinsip syariah untuk mendapatkan sumber daya yang jujur dan bertanggung jawab. Maka dari penjelasan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Islami Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI) Di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus”**.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian yang akan dikaji oleh penulis yaitu tentang implementasi manajemen sumber daya manusia islami pada kinerja karyawan dengan menggunakan pengukuran Metode *Key Performance Indicator* (KPI) di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

C. Rumusan Masalah

Dalam penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas diantaranya yaitu :

- a) Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan metode pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI) di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus?
- b) Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia Islami berdasarkan pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI) pada kinerja karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja menggunakan metode pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI) di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus.
2. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia islami berdasarkan pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI) pada kinerja karyawan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya yaitu :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis dapat memberikan sumbang pemikiran secara teoritik maupun secara konseptual dalam bidang ilmu manajemen bisnis syariah mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia islami pada kinerja karyawan menggunakan metode *Key Performance Indikator* (KPI). Sebagai tambahan wawasan pengetahuan dan informasi kepada khalayak umum tentang bagaimana penerapan manajemen sumber manusia slami pada kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indikator* (KPI). Yang dijalankan perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis diharap mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia

Kudus khususnya yang berhubungan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada kinerja karyawan dengan pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI). Sebagai bahan masukan serta pertimbangan untuk lembaga yang bersangkutan agar dapat memperbaiki kesalahan dan dapat mengevaluasi kembali apa yang belum sesuai dengan penelitian penulis.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yaitu suatu langkah dalam menyusun serta mengolah hasil penelitian dari data yang di dapat, sehingga kerangka 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 abstrak, kata pengantar, dan halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan lampiran.

2. Bagian Isi

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

1) Bagian Awal

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

2) Bagian Isi

Pada bab ini memuat garis besar yang 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 nanti membahas terkait: latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penelitian.
- BAB II : KAJIAN PUSTAKA**
Bab ini untuk mengetahui atau 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 ini terdiri dari jenis dan pendekatan, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan juga untuk 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 terakhir yang berisi

kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3) Bagian Akhir

Pada bagian ini, berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

