

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA IBU RUMAH TANGGA  
DI PD MUJUR JAYA CILACAP PERSPEKTIF ISLAM**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

**DAFID SULAIMAN**  
NIM. 1423203006

IAIN PURWOKERTO

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dafid Sulaiman**

NIM : **1423203006**

Jenjang : **S.1**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Jurusan : **Ekonomi Syari'ah**

Program Studi : **Ekonomi Syari'ah**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER  
DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN  
TENAGA KERJA IBU RUMAH TANGGA DI PD  
MUJUR JAYA CILACAP PERSPEKTIF ISLAM**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 09 November 2018

Saya yang menyatakan,



**Dafid Sulaiman**  
**NIM. 1423203006**

**IAIN PURW**



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA IBU RUMAH TANGGA  
DI PD MUJUR JAYA CILACAP PERSPEKTIF ISLAM**

Yang disusun oleh Saudara **Dafid Sulaiman NIM. 1423203006** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **21 November 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Penguji Skripsi

Ketua Sidang/Penguji

  
Drs. Atabik, M.Ag.  
NIP. 196512051993031004

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Sofia Yustiani Suryandari, M.Si.  
NIP. 197807162009012006

Pembimbing/Penguji

  
Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 197309212002121004

Purwokerto, November 2018

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



Dr. H. Fathurrahman Aziz, M.M.  
NIP. 195804031994031004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Dafid Sulaiman NIM. 1423203006 yang berjudul :

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA IBU RUMAH TANGGA DI  
PD MUJUR JAYA CILACAP PERSPEKTIF ISLAM**

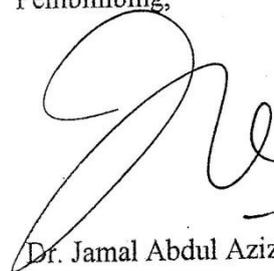
Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

IAIN PURW

Purwokerto, 29 Oktober 2018

Pembimbing,



Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag  
NIP. 19730921 200212 1 004

# **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA IBU RUMAH TANGGA DI PD MUJUR JAYA CILACAP PERSPEKTIF ISLAM**

Dafid Sulaiman  
NIM. 1423203006

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di dalam perusahaan. Salah satunya di perusahaan PD Mujur Jaya. PD Mujur Jaya merupakan salah satu industri pembuatan sohn yang berada di Kroya, Cilacap, dan memiliki wilayah pemasaran seluruh pulau Jawa. Salah satu faktor suatu perusahaan bisa berkembang adalah adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat berpengaruh pada penghasilan dan kemajuan perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di PD Mujur Jaya perspektif Islam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh data-data. Kemudian analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan suatu situasi atau kondisi yang bersifat nyata. Dalam hal ini penulis mendeskripsikan tentang analisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada pengelolaan tenaga kerja di PD Mujur Jaya perspektif Islam dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia perspektif Islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di PD Mujur Jaya yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, taat beribadah, rajin shalat lima waktu, dan niat yang kuat untuk bekerja serta wajib berjilbab bagi calon pekerja wanita. Dalam proses seleksi terdapat tes wawancara berisi pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pengetahuan keagamaan, serta tes praktik melaksanakan wudhu, shalat, dan membaca al- Qur'an. Dalam proses pelatihan dan pengembangan, selain keterampilan juga terdapat pelatihan kepribadian melalui kedisiplinan shalat berjamaah dan pengajian rutin tiap minggu di masjid perusahaan. Dalam proses penilaian kinerja selain kedisiplinan, produktivitas, kualitas dan kuantitas produk juga ada poin penilaian perilaku sesuai nilai Islam. Sedangkan dalam proses kompensasi, selain memberikan gaji, mereka juga memberikan bantuan berupa; gratis SPP SD dan SMP untuk anak karyawan, bantuan beras, dan bantuan berupa zakat, infak, dan sedekah kepada semua karyawan atau pekerja.

**Kata Kunci:** *MSDM, PD Mujur Jaya, Perspektif Islam.*

# ANALYSIS OF THE APPLICATION HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT OF HOUSEWIVES LABOR IN PD MUJUR JAYA CILACAP ISLAMIC PERSPECTIVE

Dafid Sulaiman  
NIM. 1423203006

## ABSTRACT

*Human resources are the most important factor in the company. One of them in PD Mujur Jaya. PD Mujur Jaya is one of the vermicelli manufacturing industries that located in Kroya, Cilacap, they have a marketing area throughout the island of Java. One of the factors so that company can advance is with good human resource management and also should according to Islamic values. The existence of quality resources will affect the company's income and progress. The purpose of this research is to analyze how the application of human resource management in the management of housewives labor in PD Mujur Jaya Cilacap by islamic perspective, starting from the process of recruitment, selection, training and development, performance appraisal, and compensation.*

*The type of research used is field research and use observation, interview, and documentation methods, which is useful for getting data. The data analysis used in this study is qualitative research method which is to describe a situation that is real. In this case the author describes about how the application of human resource management in the management of housewives labor in PD Mujur Jaya Cilacap by islamic perspective, starting from the process of recruitment, selection, training and development, performance appraisal, and compensation.*

*The results of the study showed that the management of human resources by Islamic values in the of recruitment, selection, training and development, performance appraisal, and compensation that is in PD Mujur Jaya is in the recruitment process the prospective workers must be Muslim, obey worship, diligently pray, strong intention to work, and must wear headscarves for prospective female workers. In the selection process, there are interviews of work experience, work motivation, and religious knowledge. And test practice of ablution, pray, and reading al- Qur'an. In training and development process, besides improving skills also there is personality training, through discipline of prayer together and regular recitation every a week at the company mosque. In the process of performance appraisal in addition to discipline, productivity, quality and quantity of products, also an assessment of good behavior by Islamic values. As for the compensation process, besides giving salary, they also giving help in the form of; free school fees for elementary and middle school to all children of the workers, rice assistance, and other assistance like zakat, infaq, and alms.*

**Key Words:** *Management Human Resource, Mujur Jaya Company, Islamic Perspective*

## MOTTO

انّما الأعمال بالنّيّات وإنّما لكلّ امرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى دنيا يصيبها أو إلى امرأة ينكحها فهجرته إلى ما هاجر إليه

*“Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan; Barang siapa berniat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang perempuan yang ingin dinikahnya, maka hijrahnya adalah kepada apa yang dia niatkan”. (HR. Bukhori No. 1)*

*“Di dalam kesendirian terdapat kesunyian, di dalam kesunyian terdapat kedamaian, dan di dalam kedamaian terdapat kemuliaan” -Dafid Sulaiman*



IAIN PURWOKERTO

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:

1. Allah SWT, Terimakasih telah mempermudah dan melancarkan urusan hamba dalam penyelesaian skripsi dan semoga selalu di berikan yang terbaik dalam setiap urusanku, Aamiin.
2. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
3. Kedua orang tuaku, Bapak Mahmudin dan Ibu Suharti, terimakasih selalu yang dengan ikhlas mendidik, merawat serta memberikan do'a dan motivasi selama ini. Saya meminta maaf karena selalu merepotkan dan menyusahkan kalian berdua, doakan selalu anakmu ini untuk dapat bermanfaat kepada siapapun.
4. Kakak saya Miftahul Faozi dan Adik saya Khanifatun Nisa, terimakasih telah mendukung saya sampai saat ini.
5. Keluarga besar saya yang selalu memberi dorongan, masukan, dan nasehat baik materiil maupun moriil kepada saya agar selalu menjadi orang yang bermanfaat bagi sesama.
6. Seluruh teman-temanku jurusan Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 pada umumnya dan khususnya teman-temanku kelas Ekonomi Syari'ah A yang telah berjuang bersama, sukses untuk semuanya.
7. Seluruh sahabat-sahabat sekontrakan dan kos, sekaligus teman sefutsalan, sependakian dan diskusi yang saya temui khususnya di Purwokerto.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ĥ	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	d'	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	'el

م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	W
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

**Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

**Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sanadang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutoh hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة لغير	Ditulis	Zakat al-fitr
-----------	---------	---------------

**Vokal pendek**

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

### Vokal panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	i
	كريم	Ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furud

### Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

### Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
تن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

#### c. Kata sandang alif + lam

##### 1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القرآن	ditulis	Al-qur'an
القياس	ditulis	Al-qiyas

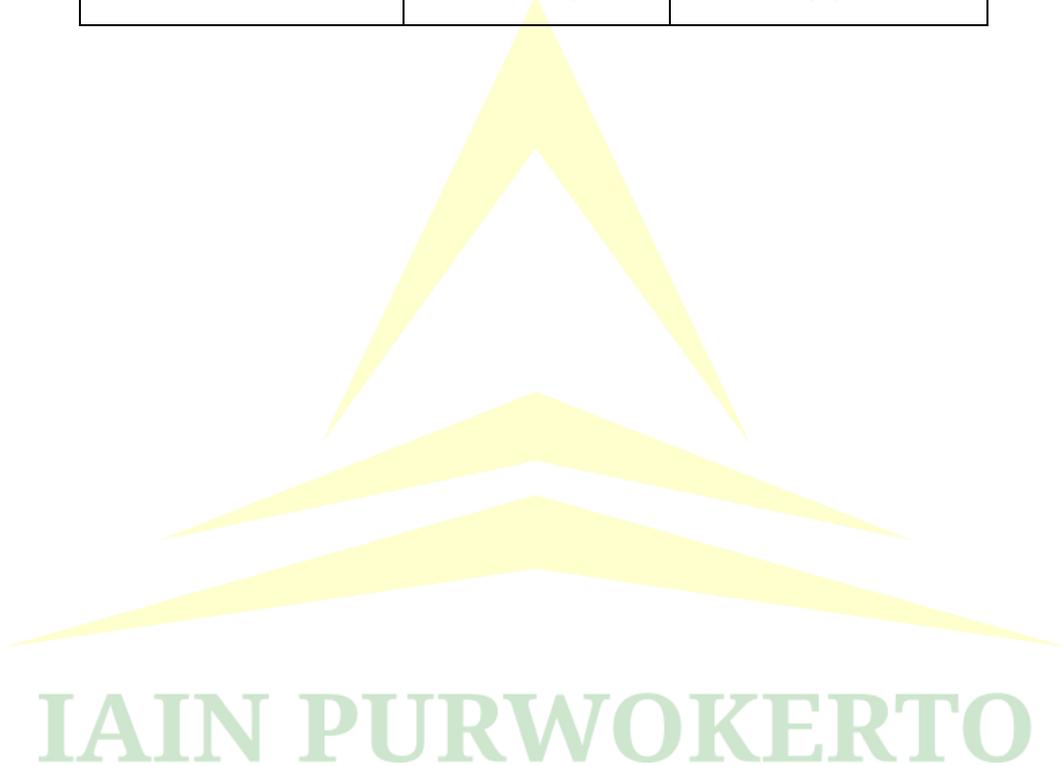
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan haruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-sama
الشمس	Ditulis	Asy-syams

**Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furud
أهل السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di PD Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., selaku Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Munjin, M.Pd.I., selaku Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., selaku Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. Dr. H. Supriyanto, Lc., M.S.I, selaku Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M. M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing, terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah memberikan segala bantuan serta pelayanan yang diberikan.

10. Kedua orang tuaku, terima kasih atas motivasi dan bimbingannya, do'a dan dukungannya.
11. Kakak dan adik saya, terimakasih telah menjadi kakak dan adik yang selalu mendukung saya sampai saat ini.
12. Keluarga besar saya yang selalu memberi dorongan, masukan, dan nasehat baik materiil maupun moriil.
13. Seluruh teman-temanku jurusan Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 pada umumnya dan khususnya teman-temanku kelas Ekonomi Syari'ah A yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan sehingga terwujudnya skripsi ini.
14. Seluruh kawan-kawan organisasi mahasiswa baik EASA, PMII Rayon FEBI, HMJ Ekonomi Syariah dan DEMA-I IAIN Purwokerto; terima kasih atas motivasi dan pengalaman berorganisasi yang luar biasa.
15. Seluruh sahabat-sahabat sekontrakan dan kos, sekaligus teman sefutsalan, sependakian dan diskusi yang telah memberikan semangat, saran dan masukan sehingga tersusunlah skripsi ini.
16. Terimakasih kepada tempat dan tukang Fotokopi, tanpa kalian skripsi ini tidak bisa selesai.

Dengan segala kemampuan dan keterbatasan, penulis telah semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini dan tentunya tak lepas dari kekurangan. Maka dari itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi kebaikan skripsi ini ke depannya.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 28 Oktober 2018

Penulis,



Dafid Sulaiman  
NIM. 1423203006

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
.....	xix
DAFTAR SINGKATAN .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Kajian Pustaka .....	11

F. Sistematika Pembahasan .....	19
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
B. Pengelolaan Tenaga Kerja .....	34
C. Wanita Pekerja .....	36
D. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam .....	37
E. Landasan Teologis .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	48
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	48
C. Sumber Data .....	48
D. Metode Pengumpulan Data .....	49
E. Metode Analisis Data .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum PD Mujur Jaya .....	52
1. Sejarah Berdirinya PD Mujur Jaya .....	52
2. Legalitas dan Perizinan Usaha .....	53
3. Visi dan Misi PD Mujur Jaya .....	53
4. Struktur Organisasi PD Mujur Jaya .....	54
B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga di PD Mujur Jaya Cilacap .....	55

C. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga di PD Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam .....	60
1. Analisis Rekrutmen .....	62
2. Analisis Seleksi .....	63
3. Analisis Pelatihan dan Pengembangan.....	65
4. Analisis Penilaian kinerja .....	67
5. Analisis Kompensasi .....	68

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



**IAIN PURWOKERTO**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Penelitian Terdahulu, 15



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Organisasi PD Mujur Jaya, 54



## DAFTAR SINGKATAN

BPS	: Badan Pusat Statistik
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
MUI	: Majelis Ulama Indonesia
PD	: Perusahaan Dagang
SDM	: Sumber Daya Manusia
UMKM	: Usaha Mikro Kecil Menengah



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1    Pertanyaan Panduan Wawancara Penelitian
- Lampiran 2    Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- Lampiran 3    Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 4    Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 5    Sertifikat-sertifikat
- Lampiran 6    Daftar Riwayat Hidup



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berkembang yang sedang menghadapi permasalahan-permasalahan besar dalam mencapai kemajuan bangsa, khususnya di bidang ekonomi yang masih terpendam serta sumber-sumber daya manusia berupa penduduk yang jumlahnya besar.<sup>1</sup> Kemiskinan merupakan masalah sosial yang senantiasa hadir di tengah-tengah masyarakat, khususnya di negara-negara berkembang.<sup>2</sup> Salah satu penyebab permasalahan tersebut adalah tingkat pengangguran yang tinggi yang menjadi permasalahan makro dan sulit diatasi. Tercatat jumlah pengangguran di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik (BPS) per februari 2018 mencapai 6,87 juta orang.<sup>3</sup>

Sebagian besar penduduk Indonesia bekerja sebagai petani. Namun, rendahnya pendapatan petani menyebabkan sebagian besar petani tersebut menjadi miskin sehingga kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia di perdesaan menjadi rendah sehingga besarnya tenaga kerja pertanian di perdesaan tidak menjadi sebuah potensi, tetapi cenderung menjadi beban besar yang harus segera ditangani.<sup>4</sup> Di perdesaan umumnya yang menjadi kegiatan basis adalah sektor penghasilan barang (pertanian, industri, dan perdagangan).<sup>5</sup> Untuk mencapai perbaikan yang seimbang dalam tingkat hidup dan meningkatkan kesempatan kerja masyarakat, maka upaya pemerataan penyebaran industri, khususnya industri kecil dan rumah tangga akan merupakan langkah yang sangat penting, karena selain mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar atau bersifat padat karya, teknologi yang

---

<sup>1</sup> Barthos B., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Permasalahan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 2.

<sup>2</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 131.

<sup>3</sup> [m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4009017/pengangguran-ri-687-juta-orang-paling-banyak-lulusan-smk](https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4009017/pengangguran-ri-687-juta-orang-paling-banyak-lulusan-smk).

<sup>4</sup> Hikmat Kusumaningrat, *Memberdayakan Ekonomi Rakyat Kecil* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 148.

<sup>5</sup> Robinson Tarigan, *Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 156.

digunakan umumnya tidak menuntut adanya tingkat pendidikan yang tinggi dengan penyebaran industri kecil ini, diharapkan akan mampu memberikan lapangan kerja baru dan mampu meningkatkan pendapatan khususnya bagi masyarakat perdesaan, sehingga dapat menanggulangi kemiskinan.<sup>6</sup> Namun setiap industri atau perusahaan pasti dalam melakukan penerimaan tenaga kerja atau sumber daya manusia akan dilakukan secara selektif karena sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah industri atau perusahaan.

Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu diperlukan adanya pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.<sup>7</sup> Sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional.<sup>8</sup> Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.<sup>9</sup> Dengan demikian maka dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan, baik berupa tingkat laba perusahaan, kinerja perusahaan, maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karier dan kompensasinya.<sup>10</sup> Hal yang pertama dilakukan oleh perusahaan tentu adalah rekrutmen yang bertujuan untuk mendapatkan calon

---

<sup>6</sup> Muammil Sun'an & Abdurrahman Senuk, *Ekonomi Pembangunan Daerah* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2005), hlm. 78-79.

<sup>7</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2017), hlm. 10.

<sup>8</sup> Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), hlm. 117-118.

<sup>9</sup> Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 11.

<sup>10</sup> Burhanuddin Yusuf & M. Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 26.

tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memenuhi kualifikasi tertentu dalam perusahaan tersebut. Setelah rekrutmen maka tahapan selanjutnya adalah seleksi, proses ini harus menjadi prioritas utama agar dapat menghindari kesalahan pemilihan pekerja sehingga tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari. Selanjutnya adalah tahapan penempatan kerja hal ini untuk menciptakan posisi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dari karyawan tersebut atau dalam istilah yang terkenal "*the right man in the right place and the right man in the right job*". Selanjutnya adalah tahapan atau proses pengembangan karier. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.<sup>11</sup> Dan proses terakhir adalah kompensasi yaitu balas jasa baik berupa upah atau gaji maupun balas jasa yang berupa penghargaan.

PD Mujur Jaya adalah salah satu perusahaan besar di kecamatan Kroya, Cilacap. Perusahaan ini dimiliki oleh H. Martono yang merupakan seseorang pengusaha yang memiliki seni serta keterampilan untuk menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru dan memiliki pemahaman tentang kebutuhan masyarakat, dengan telah menciptakan lapangan kerja yang cukup besar kepada masyarakat sekitar sehingga sumber daya manusia di wilayah tersebut dapat di maksimalkan. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak pada produksi dan perdagangan sohun. Memiliki pangsa pasar yang luas serta menjadi *market leader* untuk produknya yang bahkan tidak hanya di distribusikan di seluruh wilayah Cilacap akan tetapi juga hampir seluruh pulau Jawa, tercatat PD Mujur Jaya memiliki 134 pekerja wanita yang keseluruhannya adalah ibu rumah tangga dari total 207 pekerja yang terbagi dalam 5 ruang unit kerja.<sup>12</sup>

Adapun komposisi pekerja wanita tersebut di setiap unit adalah sebagai berikut; di unit 3 terdapat 24 di bagian *packing* dan 2 di bagian produksi, di

---

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2017), hlm. 68.

<sup>12</sup> Wawancara dengan Arifin Ilham (Bagian Administrasi PD Mujur Jaya) pada tanggal 4 September 2018, pukul 08.00-09.00 WIB.

unit 4 terdapat 24 di bagian *packing* dan 2 di bagian produksi, di unit 5 terdapat 23 di bagian *packing* dan 2 di bagian produksi, di unit 6 terdapat 25 di bagian *packing* dan 2 di bagian produksi, dan di unit 7 terdapat 28 di bagian *packing* dan 2 di bagian produksi. Sedangkan komposisi pekerja laki-laki di tiap unit adalah 14 di unit 3, 14 di unit 4, 14 di unit 5, 15 di unit 6, dan 16 di unit 7.<sup>13</sup> Di setiap unit 2 pekerja laki-laki sekaligus merangkap menjadi pemimpin yang bertanggung jawab pada hasil produksi di unit tersebut.

Mayoritas pekerja di PD Mujur Jaya adalah ibu rumah tangga, hal ini dikarenakan pada proses produksinya diperlukan kesabaran dan ketelitian, sehingga diperlukan banyak tenaga kerja ibu rumah tangga sedangkan pekerja laki-laki yang jumlahnya minoritas lebih mengurus hal-hal berkaitan dengan mesin dikarenakan membutuhkan tenaga yang besar.<sup>14</sup>

Pemilihan tenaga kerja ibu rumah tangga yang dilakukan PD Mujur Jaya ini sesuai dengan teori *gender*. Dalam teori *gender* menyebutkan perempuan dianggap lebih tekun, teliti, dan sabar.<sup>15</sup> *Gender* adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak dan perilaku tanggung jawab yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya yang ada di masyarakat sekitar.<sup>16</sup> Dengan demikian setiap wilayah memiliki pandangannya masing-masing terhadap gender, adapun mayoritas Indonesia menganut emansipasi wanita dengan pengakuan adanya kesetaraan *gender*. Hal ini merujuk pada tidak adanya diskriminasi pada jenis kelamin terhadap adanya kesempatan, alokasi sumber daya, manfaat, dan akses pada pelayanan publik.<sup>17</sup> Maka dari data tersebut dengan jumlah pekerja/karyawan operasional ibu rumah tangga yang jauh lebih dominan yaitu hampir dua per tiga jumlah pekerja laki-laki

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Arifin Ilham (Bagian Administrasi PD Mujur Jaya) pada 25 Oktober 2018, pukul 13.00-14.00 WIB.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Arifin Ilham (Bagian Administrasi PD Mujur Jaya) pada tanggal 4 September 2018, pukul 08.00-09.00 WIB.

<sup>15</sup> Fahmi Wahyuningsih. "Perjuangan Tokoh Emansipasi Perempuan Indonesia Dan Jerman", *Jurnal Studi Perempuan*. Vol. 9. No. 1. 2013. Hlm. 49.

<sup>16</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Gender dan Wanita Karir* (Malang: Tim UB Press, 2017), hlm. 4.

<sup>17</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Gender dan Wanita Karir* (Malang: Tim UB Press, 2017), hlm. 15-16.

dan PD Mujur Jaya yang identik dengan jumlah pekerja ibu rumah tangga yang banyak serta direkrut dari wilayah sekitar Kroya tersebut, maka peneliti tertarik untuk menjadikannya subjek dalam penelitian ini.

Di dalam sebuah perusahaan termasuk PD Mujur Jaya, salah satu permasalahan yang sering muncul adalah masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian. PD Mujur Jaya sering kali kesulitan dalam mengatur masalah tenaga kerja atau kepegawaian, mulai dari kesulitan mencari tenaga kerja hingga sulit dalam menentukan besaran gajinya.<sup>18</sup> Kendala yang sering di jumpai mengenai sumber daya manusia antara lain minimnya pengalaman dan para pemimpin atau pemilik usaha kesulitan dalam menentukan standar proses rekrutmen, pihak perusahaan tidak begitu perhatian dalam merekrut karyawan, sehingga banyak karyawan yang tidak berkompeten. Seperti lebih mengutamakan ketersediaan pekerja dibandingkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, padahal perusahaan perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa berkembang.

Dalam bidang pengembangan kompetensi karyawan, sering kali pemilik usaha tidak memahami dengan tepat di mana posisi atau penempatan kerja yang sesuai untuk karyawannya, sehingga potensi karyawan tidak dapat dimaksimalkan. Setiap pemimpin harus memberikan motivasi agar kinerja karyawannya semakin meningkat, namun kinerja yang baik tidak akan bertahan lama apabila perusahaan tidak melakukan pengawasan dan penilaian kinerja. Setiap karyawan akan menggampangkan apa yang mereka kerjakan, karena merasa tidak adanya pemantauan langsung oleh perusahaan. Inilah yang sering dilupakan oleh para pemimpin perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan biasanya hanya fokus pada kegiatan *sales* dan *marketing* untuk mempertahankan usahanya, padahal karyawan adalah aset yang sangat berharga dari sebuah kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Arifin Ilham (Bagian Administrasi PD Mujur Jaya) pada tanggal 4 September 2018, pukul 08.00-09.00 WIB.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan yang sedang dijalankan. Bila manajemen tertata dengan baik tentu saja apa yang menjadi tujuan atau visi dari perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan perlu menguasai konsep dan teknik-teknik dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja di PD Mujur Jaya terdiri dari pemilik perusahaan, tenaga kerja operasional, dan tenaga kerja manajerial. Pemilik perusahaan sekaligus merangkap sebagai pimpinan perusahaan, dibantu oleh staf manajerial yang mengatur semua aktivitas usahanya mulai dari pembelian bahan baku, proses produksi, penjualan, pengadaan tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Dari sisi pandang Islam, untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan kita diharuskan berusaha semaksimal mungkin, termasuk dalam menggapai tujuan bisnis kita diwajibkan melakukan usaha yang maksimal salah satunya adalah dengan melakukan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Selama tujuan, niat, dan cara kita baik tentu itu akan menjadi amal yang baik. Firman Allah SWT. dalam Al- Qur'an Surat al Anfaal (8) ayat 53 menyebutkan:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلٰى قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

“... Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan mengubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri,.....”

Dari ayat tersebut menyampaikan pesan bahwa untuk menggapai kehidupan yang lebih baik harus diupayakan termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai target

perusahaan. Dan dalam sebuah hadits disebutkan bahwa setiap bisnis yang dilakukan dengan cara yang baik adalah sebaik-baiknya pekerjaan.

سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعٌ مَبْرُورٌ وَعَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ

“Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam ditanya tentang pekerjaan yang paling utama. Beliau menjawab, ‘perniagaan yang baik dan pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri.’” (HR. Al Bazzar dan Thabrani dalam Al Mu’jam Kabir; shahih lighairihi).

Atau dari Rafi’ bin Khadij, ia berkata:

قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

“Rasulullah ditanya, ‘Wahai Rasulullah, pekerjaan apakah yang paling baik?’ Beliau menjawab, ‘Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan setiap perniagaan yang baik.’” (HR. Ahmad dan Al Bazzar; shahih lighairihi).

Dari hadits-hadits di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang paling baik di mata Rasulullah SAW adalah pekerjaan perniagaan atau bisnis yang dilakukan dengan cara yang baik, termasuk di dalamnya dalam proses manajemen sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnis yang baik seperti hadits di atas. Maka tentu ini menjadi dambaan bagi setiap pengusaha muslim untuk menjadi sesuai apa yang telah diperintahkan oleh Allah SWT. dan Rasulullah SAW seperti di ayat al- Qur’an dan hadits di atas.

PD Mujur Jaya merupakan perusahaan yang bernuansa Islami hal ini bahkan langsung dapat dilihat dari proses perekrutan karyawannya yang mana dalam proses seleksinya calon pekerja diwajibkan yang beragama Islam dan taat melakukan shalat lima waktu. Namun dalam kenyataannya tentu kadang masih terdapat karyawan yang tidak profesional dan kurangnya ketelitian sehingga tidak jarang hasil produksi menjadi kurang maksimal, seperti kurang

rapi, ketepatan waktu, kualitas produk yang kurang baik, kuantitas yang kurang maksimal dan ketidaksesuaian dengan pesanan konsumen.<sup>19</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di PD Mujur Jaya belum maksimal, sehingga diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan juga sesuai dengan nilai-nilai Islam agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar serta sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu penulis mencoba untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja yang ada di PD Mujur Jaya dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi dilihat dari perspektif Islam. Karena pembahasan ini sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan ke depannya.

Dari pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA IBU RUMAH TANGGA DI PD MUJUR JAYA CILACAP PERSPEKTIF ISLAM”**.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahfahaman terhadap judul diatas dan untuk memperoleh gambaran yang jelas serta dapat mempermudah pengertiannya, berikut ini penulis sajikan penegasan istilah:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Arifin Ilham (Bagian Administrasi PD Mujur Jaya) pada tanggal 4 September 2018, pukul 08.00-09.00 WIB.

produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.<sup>20</sup>

2. Pengelolaan tenaga kerja merupakan proses mengelola atau memajemen tenaga kerja sebagai aset atau kekayaan perusahaan agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang, maka faktor tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan benar berarti mewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Di dalam perusahaan tanggung jawab terhadap aktivitas pengelolaan tenaga kerja terletak di bahu setiap manajer atau pimpinan perusahaan. Setiap jajaran manajemen wajib menjalankan usaha secara profesional, termasuk masalah pengelolaan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>21</sup>
3. Ibu rumah tangga adalah seorang perempuan yang telah berkeluarga yang pekerjaan kesehariannya sesuatu yang berkenaan dengan urusan rumah tangga. Adapun perannya adalah mengurus rumah tangga, mengandung, dan melahirkan serta merawat dan mendidik anak.<sup>22</sup>
4. Perspektif Islam yang dimaksud adalah penerapan dari nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Yaitu menghadirkan Tuhan Yang Maha Adil dalam setiap tindak perbuatan, dan dalam keputusan terkait dengan kerja dan pekerjaan.<sup>23</sup>

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja ibu rumah tangga di PD Mujur Jaya Cilacap

---

<sup>20</sup> R. Supomo & Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum* (Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2018), hlm. 6.

<sup>21</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 6.

<sup>22</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Gender dan Wanita Karir* (Malang: Tim UB Press, 2017), hlm. 99.

<sup>23</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 9.

perspektif Islam dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja ibu rumah tangga di PD Mujur Jaya Cilacap perspektif Islam.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai salah satu sarana pendekatan terhadap penerapan teori yang pernah diperoleh selama kuliah dalam prakteknya dilapangan serta untuk menambah pengalaman dan wawasan baru melalui analisa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja ibu rumah tangga di PD Mujur Jaya Cilacap perspektif Islam.
- b. Bagi Akademis, mendukung pelaksanaan program wacana keilmuan dan keislaman yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat serta untuk penyusunan dalam meneliti suatu penelitian selanjutnya.
- c. Dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi PD Mujur Jaya untuk meningkatkan kegiatan usahanya.
- d. Dapat dijadikan pertimbangan bagi pengusaha atau UMKM dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan usahanya.

#### **E. Kajian pustaka**

Kajian pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, baik itu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada

untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.<sup>24</sup> Kegunaan dari telaah pustaka adalah untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lain terkait dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan telaah yang telah dilakukan dari berbagai kepustakaan, penulis perlu melengkapi atau menyempurnakan penelitian ini dengan menggunakan *study review* atas penelitian lain sebagai tambahan untuk penyelesaian penelitian ini. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian lebih awal terhadap pustaka atau karya-karya ilmiah yang memiliki relevansi terhadap permasalahan yang akan diteliti.

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, karya Burhanuddin Yusuf & M. Nur Riyanto Al Arif menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karier dan kompensasinya.<sup>25</sup>

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, karya H. Malayu S.P. Hasibuan disebutkan bahwa konsep MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian mencakup masalah-masalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan kendala perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

---

<sup>24</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 75.

<sup>25</sup> Burhanuddin Yusuf & M. Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 26.

<sup>26</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2017), hlm. 14.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Dalam *Jurnal Penelitian* dengan judul artikel “Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia” karya Muhamad Mustaqim, menyebutkan hasil penelitian ini bahwa prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah dan tanggung jawab sosial. Meskipun pengelolaan SDM masih sangat sederhana dan informal. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi.<sup>27</sup>

Muzayyanah Jabani & Tadjuddin dengan judul “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam”, menyebutkan hasil penelitian yang diperoleh, implikasi MSDM Islami pada Bank Muamalat khususnya di kota Palopo telah melakukan atau melibatkan manajemen sumber daya yang bernilai Islami atau yang sesuai dengan nilai-nilai Islami. Hal itu diterapkan pada: a. perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh Bank Muamalat Palopo dilakukan dengan mempertimbangkan hasil seleksi syariah; b. pengembangan karyawan selalu dilakukan oleh pihak manajemen Bank Muamalat dan diwujudkan dengan memberikan *training/* pelatihan kepada para karyawan; c. Penerapan penilaian kinerja dan kompensasi karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan, hal tersebut biasa berbentuk pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang

---

<sup>27</sup> Muhamad Mustaqim. “Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Penelitian*. Vol. 10, No. 2, 2016.

mencapai target tertentu; d. Hubungan industrial diatur secara langsung oleh pihak Pusat Bank Muamalat.<sup>28</sup>

Novia Aristyani Esay & R.R. Retno Ardianti dengan judul “Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur”, Penelitian tersebut bertujuan untuk menggambarkan pengelolaan sumber daya manusia pada usaha formal dan informal di Jawa Timur, yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ke enam variabel yang digunakan untuk mendeskripsikan pengelolaan sumber daya manusia pada usaha formal dan informal di Jawa Timur, hanya satu variabel yang berada pada kategori baik, yaitu penilaian prestasi kerja. Sedangkan ke lima variabel lainnya berada dalam kategori cukup baik.<sup>29</sup>

Fatatun Halimah dalam skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap”, menyebutkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap menurut pandangan peneliti terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.<sup>30</sup>

Dewi Oktaisnaeni dalam skripsi dengan judul “Penerapan Manajemen Islami dalam Pengelolaan Sumber daya Manusia di PKPU Kantor Cabang Pembantu Surakarta”, menyebutkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PKPU KCP Surakarta telah mendekati penerapan manajemen Islam dalam mengelola sumber daya manusia. Aspek Islami ditunjukkan dengan

---

<sup>28</sup> Muzayyanah Jabani & Tadjuddin. “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam”, *Journal of Social-Religion Research*. Vol. 3, No. 1, 2018.

<sup>29</sup> Novia Aristyani Esay & R.R. Retno Ardianti. “Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur”, *Jurnal*. Vol. 1, No. 3, 2013.

<sup>30</sup> Fatatun Halimah. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap”, *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.

memasukkan nilai-nilai Islam dalam praktik rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.<sup>31</sup>

Ahmad Ajru Ash Shiddiq dalam skripsi dengan judul “Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan dalam pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti akidah, syariah, dan akhlak.<sup>32</sup>

Ahmad Ridho Catur P, dengan judul “Analisis Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, serta Kompensasi Karyawan pada PT BNI Life Insurance”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. BNI Life Insurance diawali dengan proses *work load analysis*. Proses analisis dimulai dengan mengumpulkan fakta-fakta pekerjaan, kemudian dianalisis oleh unit kerja HR, dan dicatat sesuai dengan apa adanya pekerjaan tersebut untuk kemudian disimpulkan dengan dua opsi yaitu bahwa permintaan penambahan karyawan dari suatu unit kerja dapat disetujui atau tidak. Pelaksanaan penempatan karyawan prosesnya didasarkan pada prosedur rekrutmen dan seleksi eksternal, internal, dan prosedur promosi karyawan. Kompensasi karyawan terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. PT BNI Life Insurance melakukan *salary survey* bekerja sama dengan konsultan keuangan untuk menghasilkan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif bagi para karyawan.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Dewi Oktaisnaeni. “Penerapan Manajemen Islami dalam Pengelolaan Sumber daya Manusia di PKPU Kantor Cabang Pembantu Surakarta”, *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.

<sup>32</sup> Ahmad Ajru Ash Shiddiq. “Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”, *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kali Jaga, 2010.

<sup>33</sup> Ahmad Ridho Catur P. “Analisis Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, serta Kompensasi Karyawan pada PT BNI Life Insurance”, *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2010.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Muhamad Mustaqim/ Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.	Prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah dan tanggung jawab sosial. Meskipun pengelolaan SDM masih sangat sederhana dan informal. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi.	Perbedaannya adalah pada variabelnya, di mana pada penelitian tersebut menggunakan acuan prinsip syariah yang akan sangat berpengaruh pada proses pengelolaan SDM. Sedangkan saya menggabungkan antara teori konvensional dan juga teori ekonomi syariah.
2.	Muzayyanah Jabani & Tadjuddin/ Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam.	Implikasi MSDM Islami pada Bank Muamalat khususnya di kota Palopo telah melakukan atau melibatkan manajemen sumber daya yang bernilai Islami. Hal itu diterapkan pada: a. perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh Bank Muamalat Palopo dilakukan dengan mempertimbangkan hasil seleksi syariah; b. pengembangan karyawan selalu dilakukan oleh pihak manajemen Bank	Perbedaannya adalah pada subjek penelitian, di mana pada penelitian tersebut yang menjadi subjek adalah Bank Muamalat Palopo, sedangkan yang akan saya teliti nantinya adalah Perusahaan Dagang Mujur Jaya Cilacap. Namun pada penelitian tersebut memiliki persamaan pada variabel perekrutan, seleksi, pengembangan karyawan,

		<p>Muamalat dan diwujudkan dengan memberikan <i>training/</i> pelatihan kepada para karyawan; c. Penerapan penilaian kinerja dan kompensasi karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan, hal tersebut biasa berbentuk pemberian <i>reward</i> atau penghargaan kepada karyawan yang mencapai target tertentu; d. Hubungan industrial diatur secara langsung oleh pihak Pusat Bank Muamalat.</p>	dan penilaian kerja.
3.	<p>Novia Aristyani Esay &amp; R.R. Retno Ardianti/ Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur.</p>	<p>Mendeskrripsikan pengelolaan sumber daya manusia pada usaha formal dan informal di Jawa Timur yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja, dengan hasil hanya satu variabel yang berada pada kategori baik, yaitu penilaian prestasi kerja. Sedangkan ke lima variabel lainnya berada dalam kategori cukup baik.</p>	<p>Perbedaannya adalah pada subjek dan variabel. Di mana subjek pada penelitian tersebut ada di UMK Jawa Timur sedangkan yang akan saya teliti adalah PD Mujur Jaya Cilacap, namun persamaannya keduanya adalah sama-sama jenis usaha bisnis UMKM. Adapun pada variabelnya perbedaannya yaitu di mana pada penelitian tersebut terdapat kesejahteraan dan kesehatan kerja.</p>
4.	<p>Fatatun Halimah/ Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam</p>	<p>Disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap menurut pandangan</p>	<p>Perbedaannya ada pada subjek dan variabel. Di mana pada penelitian tersebut berada di BMT Khonsa Cilacap,</p>

	pada BMT Khonsa Cilacap.	peneliti tersebut terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.	sedangkan yang akan saya teliti adalah PD Mujur Jaya Cilacap, perbedaannya juga terdapat pada jenis usaha pada subjek tersebut di mana BMT bergerak pada bidang finansial sedangkan PD Mujur jaya adalah produksi dan pemasaran produk. Perbedaan selanjutnya adalah pada penelitian tersebut tidak ada variabel seleksi dan juga kompensasi.
5.	Dewi Oktaisnaeni/ Penerapan Manajemen Islami dalam Pengelolaan Sumber daya Manusia di PKPU Kantor Cabang Pembantu Surakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PKPU KCP Surakarta telah mendekati penerapan manajemen Islam dalam mengelola sumber daya manusia. Aspek Islami ditunjukkan dengan memasukkan nilai-nilai Islam dalam praktik rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.	Persamaannya adalah pada variabel penelitian di mana semuanya variabelnya sama, hal ini bisa terjadi karena sumber teori yang sama. Sedangkan perbedaannya adalah pada subjek, di mana pada penelitian tersebut subjeknya adalah PKPU Surakarta sedangkan yang akan saya teliti adalah PD Mujur Jaya Cilacap.
6.	Ahmad Ajru Ash Shiddiq/ Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri	Hasil penelitian menunjukkan dalam pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan,	Perbedaannya ada pada subjek dan objek, di mana subjek pada penelitian tersebut ada di BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta, sedangkan subjek yang saya teliti ada di PD Mujur Jaya Cilacap. Adapun

	Yogyakarta.	kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti akidah, syariah, dan akhlak.	perbedaan variabel adalah tidak adanya produktivitas serta kesehatan kerja pada penelitian yang akan saya lakukan.
7.	Ahmad Ridho Catur P./ Analisis Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, serta Kompensasi Karyawan pada PT BNI Life Insurance.	Kebijakan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. BNI Life Insurance diawali dengan proses <i>work load analysis</i> . Proses Pelaksanaan penempatan karyawan prosesnya didasarkan pada prosedur rekrutmen dan seleksi eksternal, internal, dan prosedur promosi karyawan. Kompensasi karyawan terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. PT BNI Life Insurance melakukan <i>salary survey</i> bekerja sama dengan konsultan keuangan untuk menghasilkan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif bagi para karyawan.	Perbedaannya ada pada subjek penelitian, di mana pada penelitian tersebut ada di PT BNI Life Insurance, sedangkan pada subjek yang akan saya teliti ada di PD Mujur Jaya Cilacap. Perbedaan selanjutnya ada di jenis usaha dari kedua subjek di mana PT BNI life Insurance bergerak di bidang jasa sedangkan PD Mujur Jaya bergerak di bidang produksi. Adapun persamaannya ada pada variabel penelitiannya.

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini disusun dalam lima bab, di mana setiap bab memiliki beberapa sub bab. Sistematika penulisan ini merupakan uraian secara garis besar mengenai hal-hal pokok yang dibahas, yang bertujuan untuk

mempermudah dalam memahami dan melihat hubungan suatu bab dengan yang lainnya. Adapun uraian pada setiap bab adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian dan pokok masalah yang merupakan pertanyaan penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika pembahasan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Arti penting pada bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman dan kerangka yang membangun teori guna dilakukannya penelitian ini.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan dilakukannya pembahasan berdasarkan hasil dari analisis penelitian, analisis data secara deskriptif maupun hasil pengujian yang telah dilakukan. Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, analisis data dan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil analisis data berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga di PD Mujur Jaya perspektif Islam” dalam proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di PD Mujur Jaya adalah sebagai berikut:

1. PD Mujur Jaya dalam melaksanakan proses rekrutmen melalui sumber eksternal perusahaan yaitu melalui rekomendasi dari karyawan dan dari pelamar kerja yang datang sendiri ke perusahaan. Adapun calon tenaga kerja diwajibkan yang beragama Islam, taat beragama, rajin shalat lima waktu, dan ada niat yang kuat untuk bekerja serta diwajibkan berjilbab bagi calon pekerja wanita. Dalam proses rekrutmen dilakukan secara adil, artinya apabila calon pekerja tidak memiliki kriteria di atas maka akan langsung ditolak meskipun memiliki hubungan kerabat.
2. PD Mujur Jaya dalam melakukan proses seleksi dilakukan tes wawancara berisi pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pengetahuan keagamaan, sedangkan dalam proses tes praktik, calon pekerja harus melakukan tes melaksanakan wudhlu, shalat, dan membaca al- Qur'an. Selain itu, calon pekerja juga harus menutup aurat serta diwajibkan untuk melakukan shalat berjamaah jika nantinya telah bekerja di PD Mujur Jaya. Dalam proses seleksi juga harus dijalankan dengan prinsip *impersonal* dalam arti tidak pandang bulu siapa yang diseleksi, materi yang diujikan, dan kriteria kelulusan harus sama.
3. PD Mujur Jaya dalam melakukan proses pelatihan dan pengembangan yaitu melalui pelatihan di dalam perusahaan (*on the job training*). Pelatihan *on the job training* yang dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri biasanya untuk karyawan baru yaitu ketika masa *training* untuk mengetahui tentang pekerjaan yang nantinya dipegang oleh tenaga kerja,

masa *training* untuk karyawan baru biasanya dilakukan selama 2 hari di ruang pelatihan khusus yang telah disediakan oleh perusahaan. Sedangkan untuk karyawan lama dilakukan pengembangan setiap 6 bulan sekali guna menambah keterampilan para karyawan lama. Dalam Islam, selain pendidikan dan pelatihan yang sifatnya untuk meningkatkan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan, maka pendidikan dan pelatihan untuk membina kepribadian yang Islami diperlukan, hal inilah yang juga dilakukan PD Mujur Jaya melalui kedisiplinan shalat berjamaah di masjid perusahaan, pengajian rutin tiap minggu di masjid perusahaan, dan kewajiban memakai jilbab guna menciptakan kepribadian yang Islami.

4. PD Mujur Jaya dalam melaksanakan proses penilaian kinerja dilakukan setiap hari oleh setiap pemimpin unit/ mandor unit yang ada di perusahaan. Adapun poin yang dinilai dalam penilaian ini yaitu kedisiplinan, produktivitas, kualitas dan kuantitas produk, dan perilaku. Penilaian ini nantinya oleh mandor atau pemimpin unit akan dilaporkan kepada atasan untuk ditindaklanjuti. Penilaian ini juga nantinya akan berpengaruh terhadap kompensasi yang akan diperoleh oleh pekerja tersebut.
5. PD Mujur Jaya dalam melakukan proses kompensasi melalui pemberian berupa gaji, serta bantuan berupa; gratis SPP untuk anak karyawan atau pekerja yang masih duduk dibangku SD dan SMP, bantuan beras 5 kg tiap 3 bulan kepada semua karyawan atau pekerja, dan bantuan berupa zakat, infak, dan shodakoh kepada semua karyawan atau pekerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka saran yang dapat penulis sumbangkan yaitu:

1. Semoga PD Mujur Jaya dalam proses manajemennya tidak sederhana dan melakukan dokumentasi/ bukti-bukti sehingga kegiatan tersebut menjadi lebih jelas dan tertata.
2. Semoga PD Mujur Jaya terus menjaga atau bahkan meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara Islami tersebut.

3. Dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan tenaga kerja perlu ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan pembinaan secara rutin yang berhubungan dengan teknik produksi. Hal ini bisa berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan sehingga nantinya perusahaan akan lebih maju dan lebih menyerap banyak tenaga kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

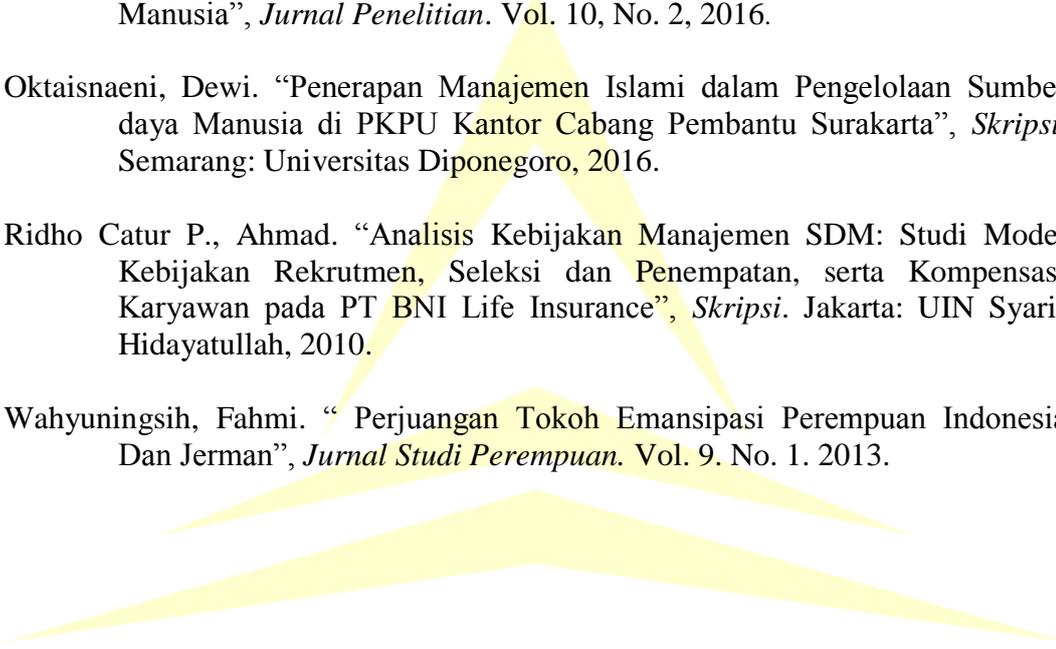
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- B., Barthos. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Permasalahan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya, Cetakan ketiga*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara. 2017.
- Herlambang, Susatyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing. 2013.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Temporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Ismail Yusanto, Muhammad & Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002.
- J. Moleong, Lexi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Kusumaningrat, Hikmat. *Memberdayakan Ekonomi Rakyat Kecil*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009.
- Manullang, M.. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1992.
- Margono, S.. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003.
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Rivai, Veithzal & Antoni Nizar Usman. *Islamic Economics and Finance*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2012.
- S. Harahap, Sofyan. *Ekonomi, Bisnis & Manajemen Islami*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2004.

- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2006.
- Sudaryono. *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*. Yogyakarta: CV Andi Offset. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Suharto, Edi. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT Refika Aditama. 2017.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2004.
- Sun'an, Muammill & Abdurrahman Senuk. *Ekonomi Pembangunan Daerah*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2005.
- Supomo, R. & Eti Nurhayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Penerbit Yrama Widya. 2018.
- Suwiknyo, Dwi. *Kamus Lengkap Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Total Media. 2009.
- Tarigan, Robinson. *Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2015.
- Tua Efendi Harianja, Marijot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2005.
- Utaminingsih, Alifiulahtin Utaminingsih. *Gender dan Wanita Karir*. Malang: Tim UB Press. 2017.
- Yusuf, Burhanuddin & M. Nur Riyanto Al Arif. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2015.
- Zainal, Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.

### **Non Buku**

- Ajru Ash Shiddiq, Ahmad. "Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta", *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kali Jaga, 2010.

- Essay, Novia Aristyani & R.R. Retno Ardianti. "Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur", *Jurnal*. Vol. 1, No. 3, 2013.
- Halimah, Fatatun. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap", *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.
- Jabani, Muzayyanah & Tadjuddin. "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam", *Journal of Social-Religion Research*. Vol. 3, No. 1, 2018.
- Mustaqim, Muhamad. "Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Penelitian*. Vol. 10, No. 2, 2016.
- Oktaisnaeni, Dewi. "Penerapan Manajemen Islami dalam Pengelolaan Sumber daya Manusia di PKPU Kantor Cabang Pembantu Surakarta", *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- Ridho Catur P., Ahmad. "Analisis Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, serta Kompensasi Karyawan pada PT BNI Life Insurance", *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2010.
- Wahyuningsih, Fahmi. "Perjuangan Tokoh Emansipasi Perempuan Indonesia Dan Jerman", *Jurnal Studi Perempuan*. Vol. 9. No. 1. 2013.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Dafid Sulaiman
2. NIM : 1423203006
3. Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 09 November 1995
4. Alamat : Layansari RT 2/6, Gandrungmangu, Cilacap
5. Nama Ayah : Mahmudin
6. Nama Ibu : Suharti
7. No. Hp : 08990198695
8. E-mail : dafidsulaiman@hotmail.com
9. Motto Hidup : “Hidup itu perjalanan”.

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. SD/MI : MI Ma’arif NU 1 Layansari Tahun 2006
  - b. SMP/MTs : MTs Ma’arif 1 Gandrung Tahun 2009
  - c. SMA/MA : SMA YaBAKII 2 Gandrung Tahun 2012
  - d. Perguruan Tinggi : S1 IAIN PURWOKERTO
2. Pendidikan Non Formal  
Pondok Pesantren Roudhotut Thulab Layansari, Gandrungmangu, Cilacap.
3. Prestasi Non Akademik  
Peserta penulisan sastra puisi penyair, sastrawan dan budayawan se Asia Tenggara di Bengkulu 2018

Purwokerto, 29 Oktober 2018

(Dafid Sulaiman)