

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan sebuah ilmu, karena ia merupakan kumpulan pengetahuan yang dikumpulkan, disistematisasikan dan diterima berkenaan dengan kebenaran-kebenaran universal. Menurut Mondy dan Premeaux “*management is the process of getting thing done through the efforts of the other people*”¹.

Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah proses pengaturan dan pemanfaatan terhadap sumber daya yang dimiliki melalui sebuah organisasi dengan kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Dari beberapa pengertian tersebut, manajemen mengandung beberapa arti, yaitu :

1. Mengelola orang-orang.
2. Pengambilan keputusan.
3. Proses mengorganisasian dan memakai sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sugiyatno dan Danang Endarto ada beberapa hal mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yakni sebagai berikut :

¹ Prof. Dr. Abdus Salam Dz., M.M., *Manajemen Insani dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, hal 29.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

1. Pendidikan dan Latihan.
2. Gizi dan Kesehatan.
3. Kondisi Lingkungan dan Sosial Budaya.

Menurut Ananda Sekarbumi, jika dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di luar lingkungan adalah sebagai berikut :

1. Pasar Tenaga Kerja.
2. Pertimbangan Hukum (UU, PERDA, Hak tiap Negara).
3. Masyarakat (Norma masyarakat harus dipatuhi perusahaan).
4. Serikat Kerja (Para pekerja yang bergabung untuk meningkatkan posisi dalam berhubungan dengan pihak perusahaan).
5. Pemegang Saham (Mempunyai pengaruh besar dalam keputusan managemen karena mempertimbangkan proyek masa depan, biaya, pemasukan keuntungan, masyarakat sekitar).
6. Persaingan (Dalam berbagai bidang : produk, jasa, pasar tenaga kerja).
7. Pelanggan (menuntut barang/jasa dengan kualitas baik, serta pelayanan setelah pembelian/penggunaan jasa).
8. Teknologi (Perubahan cepat yang mengharuskan SDM mengejar, posisi tenaga kerja bergeser).
9. Ekonomi.
10. Peristiwa yang tidak diharapkan/tidak diramalkan terjadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri. Profesional berkaitan dengan profesi, yaitu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan tertentu (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya).³

Manusia/Tenaga Kerja merupakan pencetus ide, pemilik gagasan, sekaligus sebagai pelaksana investasi. Dengan demikian, pengertian sumber daya manusia di sini, lebih kepada *entrepreneurship* atau kewirausahaan. Karena pengembangan investasi dan bisnis pada umumnya, terjadi karena dorongan para *entrepreneur*.⁴

Kebutuhan sumber daya manusia bukan hanya dilirik oleh lembaga, perusahaan, tetapi juga sosial kemanusiaan seperti Lembaga Kemanusiaan Nasional seperti Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) merupakan sebuah lembaga yang terintegrasi di PBB dan Uni Eropa. Tahun 2015 merupakan tahun yang menjadi tonggak bagi upaya mengembangkan organisasi ini menjadi lebih baik dan meluas

² Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003. LN. No. Pasal. I (2).

³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3 – Cet 1. 2001. Jakarta : Balai Pustaka.

⁴ Hendry Faizal Noor, *Ekonomi Manajerial*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada), 2013, Cet. 4, Hal. 466.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

lagi manfaatnya, tidak hanya di Indonesia, namun juga belahan dunia lainnya.⁵

Selanjutnya dalam penelitian ini Pos Keadilan Peduli Umat akan disingkat menjadi PKPU, agar memudahkan dalam hal penulisan.

Dalam hasil Pra Riset penulis dengan pimpinan PKPU cabang Pekanbaru Bapak Sutanto mengatakan bahwa untuk menggerakkan lembaga ini tidak perlu memiliki banyak karyawan khusus di cabang Pekanbaru.⁶ Hal ini disebabkan karena PKPU cabang Pekanbaru memiliki sumber tenaga kerja lain selain karyawan tetap, yaitu relawan namanya. Karena memang relawan ini direkrut untuk membantu dan mensukseskan capaian-capaian target PKPU cabang Pekanbaru selama ini (ex : belanja bareng yatim, pembagian sembako, dan sederet program andalan lainnya) dan relawan tersebut adalah karyawan yang tidak mesti selalu stad by di kantor beda halnya dengan karyawan yang sudah ditunjuk langsung oleh pimpinan.

Dugaan peneliti dengan salah seorang karyawan PKPU cabang Pekanbaru Bapak Atriadi,S.Sy mengatakan bahwa dalam perjalanan karirnya sebagai seorang karyawan bagian Kemitraan PKPU dalam kurun waktu lebih kurang 1 tahun memang diapresiasi sangat bagus.⁷ Hal ini dapat dilihat dari kinerja PKPU cabang Pekanbaru yang mampu bersaing dengan lembaga lain dan membuat brand PKPU sangat dikenal di wilayahnya yaitu Pekanbaru.

⁵ PKPU the Humannitarian Faoundation, *Indonesia Berbagi*, Jakarta Timur, 2015, Edisi 1, hal. 5.

⁶ Sutanto., Pimpinan PKPU Pekanbaru (tahun 2014-2015), *Wawancara*, Pekanbaru, tanggal 12 Oktober 2015.

⁷ Atriadi., Staff Kemitraan PKPU Pekanbaru (tahun 2014-2015), *Wawancara*, Pekanbaru, tanggal 15 Oktober 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hanya saja dengan ruang lingkup kerja yang sangat besar untuk wilayah Pekanbaru menjadi kelemahan tersendiri bagi manajemen PKPU cabang Pekanbaru, itu bisa dilihat dari banyaknya divisi yang rangkap jabatan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Belum optimalnya manajemen ini membuat beberapa karyawan mengeluh dikarenakan kurangnya perhatian pimpinan terhadap detail pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak untuk dikerjakan secara bersama walaupun itu bagus. Dalam hal ini pihak manajemen perlu memperhatikan poin-poin kelayakan kehidupan karyawan dari segi kualitasnya yaitu ta'lim, seminar, kursus, lokakarya, pelatihan dan keterampilan yang mumpuni, makanan, kesehatan dan kepedulian sosial.

Dalam keadaan tersebut peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian berhubungan dengan manajemen, terkhusus di lembaga PKPU cabang Pekanbaru karena dalam hipotesa peneliti masih banyak kekurangan pengorganisasian job description dan tumpang tindih pekerjaan untuk menjadikan PKPU cabang Pekanbaru sebagai organisasi yang profesional. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengkaji masalah dalam sebuah penelitian yang berjudul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA POS KEADILAN PEDULI UMMAT (PKPU) CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

B. Batasan Masalah

Karena begitu luasnya pembahasan ini, maka penulis membatasi penelitian tersebut pada manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU) cabang Pekanbaru menurut Ekonomi Islam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada PKPU cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam tentang manajemen sumber daya manusia di PKPU cabang Pekanbaru?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan kajian yang ingin dicapai oleh penulis dalam menyusun penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di PKPU cabang Pekanbaru.
2. Mengetahui pandangan Ekonomi Islam tentang manajemen sumber daya manusia di PKPU cabang Pekanbaru.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan untuk meningkatkan wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga PKPU cabang Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi lembaga PKPU, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan PKPU cabang Pekanbaru.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan di kantor PKPU cabang Pekanbaru, Jalan Paus Ujung Pekanbaru, Riau. Adapun alasan terhadap dilakukannya penelitian ini adalah pelaksanaan manajemen pada PKPU cabang Pekanbaru mengalami tumpang tindih pekerjaan sehingga beberapa karyawan mengalami kejemuhan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PKPU cabang Pekanbaru.
- b. Objek dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU) cabang Pekanbaru menurut Ekonomi Islam.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik⁸, yang kemudian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini

⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 90.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berjumlah 6 orang. Karena populasinya sedikit, maka semua dijadikan sampel (*total sampling*). *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

4. Sumber Data⁹

a. Data Primer

Merupakan data yang belum diolah yang langsung diperoleh penulis, yaitu hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan yang telah ditunjuk oleh PKPU cabang Pekanbaru, Riau.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang tidak berhubungan langsung dengan responden dan merupakan data pendukung bagi peneliti, yaitu berupa data yang diambil dari beberapa buku, skripsi, jurnal dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁰

Sumber data sekunder ini diambil dari buku referensi, makalah dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian serta dokumen pendukung yang ada di PKPU.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

⁹ Data adalah bagian-bagian khusus yang membentuk dasar-dasar analisis, lihat Emzir *Analisis Data : Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), Ed 1, Cet. ke-2, hal. 64-65.

¹⁰ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: ANDI, 2010), Ed 1, hal. 190.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung terhadap kejadian yang berhubungan dengan masalah tersebut.

b. Wawancara

Wawancara, yaitu menghubungi dan bertemu langsung guna mendapatkan data dan informasi lapangan.

c. Studi pustaka

Studi kepustakaan, yaitu penulis mengambil buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan persoalan yang diteliti.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data secara deskriptif kualitatif yakni setelah semua data telah berhasil penulis kumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpilan akhirnya.

7. Metode Penulisan

Skripsi ini ditulis secara deskriptif dengan menarasikan data-data yang telah terkumpul dalam paragraf yang berkaitan satu sama lain. Selanjutnya kesimpulan diambil secara induktif, dengan menarik kesimpulan berdasarkan data-data yang khusus menjadi kesimpulan secara umum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.

F. Sistematika Penulisan

Agar penulis lebih sistematis dan terarah maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan, fungsi dan tugas, struktur organisasi dan Visi Misi PKPU cabang Pekanbaru, Riau.

BAB III : KERANGKA TEORI

Tinjauan umum penelitian ini mengenai pengertian manajemen, pengertian sumber daya manusia, pengertian manajemen sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia menurut ekonomi Islam.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia pada PKPU cabang Pekanbaru menurut Ekonomi Islam.

BAB V : PENUTUP

Pada bab akhir ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran dari penulis yang didapatkan setelah melakukan penelitian.