

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin cepat dapat mempengaruhi segala aspek kehidupan manusia khususnya dalam dunia bisnis. Perkembangan teknologi tersebut menyebabkan persaingan di dunia bisnis global semakin ketat, pemasaran, dan pengelolaan sumber daya insani berubah. Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan daya saing dalam sebuah perusahaan yaitu melalui peningkatan kinerja manajerial.

Kinerja merupakan suatu penentuan secara periodik efektivitas operasional dalam organisasi, dan pegawai berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja bertujuan untuk memotivasi pegawai dan mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar mendapatkan tindakan dan mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan efektifitas organisasi, kondisi lingkungan, dan situasi yang dinamis menuntut pihak manajemen untuk selalu mengikuti perubahan, apabila tidak dapat mengikutinya maka keputusan akan diambil serta tindakan organisasi tidak akan sesuai dengan tujuan perusahaan¹.

¹ Arman Paramansyah, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam*, (Bekasi: Almuqstith Pustaka, Juli 2021), hlm.6

Pada perusahaan jasa dan industri, sumber daya insani merupakan komponen yang paling penting dalam suatu perusahaan karena dijadikan sebagai penggerak dalam melakukan aktivitas perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan salah satunya ialah menghasilkan laba maksimum dalam jangka panjang. Sumber daya insani merujuk kepada individu-individu atau insani yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya insani yang berkualitas sangat berperan penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.

Pentingnya sumber daya insani dalam sebuah perusahaan maka manajemen sumber daya insani harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Secara keseluruhan bagi perusahaan sumber daya insani ini merupakan kekayaan berharga, apabila kehilangan sumber daya insani perusahaan yang professional menjadikan suatu kerugian yang sangat besar². Hal tersebut dikarenakan akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina sumber daya insani yang diperolehnya, dan hilang kesempatan memanfaatkan sumber daya insani dalam meningkatkan keuntungan yang dapat diperoleh oleh suatu perusahaan. Hilangnya sumber daya insani professional juga dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai

² Vemmi Kesuma Dewi, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, (Solok: Insan Cendekia Mandiri, Maret 2021), hlm. 65

sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya insani yang baik, sehingga pada situasi ekonomi saat ini sumber daya insani merupakan *asset* penting dalam kemajuan suatu perusahaan.

Banyaknya sumber daya insani yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur akibat sulitnya keadaan ekonomi karena manajemen yang ada pada perusahaan tidak baik, kondisi seperti inilah perusahaan perlu sumber daya insani yang berkualitas untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan dan pengendalian sumber daya insani dapat membantu manajemen dalam mengembangkan, mengalokasikan, memanfaatkan, menghemat, dan mengevaluasi sumber daya insani dengan baik dan menyesuaikan tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Manajemen sumber daya insani yang baik memerlukan informasi yang akurat dan relevan, strategi pada sumber daya insani akan menghasilkan informasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pengembangan, pengalokasian, pemenuhan, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya insani.

Sumber daya insani memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan sebuah perusahaan, dalam perkembangannya perusahaan akan mengalami permasalahan sumber daya insani sehingga harus dikelola dengan baik, dipimpin, dan dikerjakan secara profesional. Sumber daya insani yang profesional dikelola mulai dari rekrutmen sampai pengembangan karir dan kompensasinya³. Apabila pengelolaan sumber

³ *Ibid.*

daya insani dilakukan dengan baik maka karyawan akan bekerja secara produktif dan adanya keseimbangan antara tuntutan dan kemajuan perusahaan dengan kebutuhan sumber daya insani.

Sebagaimana telah diketahui bahwa kepemimpinan Rasulullah SAW yang menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan bagian dari profesionalisme dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan konsep Islamiah dan insaniah.⁴ Islam telah memberikan perhatian dan pandangan yang mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini, namun juga kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa ada tiga cakupan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, namun juga dalam setiap tingkah laku selama hidup di dunia. Karena itu manusia dianjurkan untuk berhati-hati dalam menjalani kehidupannya.

Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh saat bekerja, namun juga dalam setiap tingkah laku selama hidup di dunia. Karena itu manusia dianjurkan untuk berhati-hati dalam menjalani kehidupannya. Penilaian kinerja berdasarkan al-qur'an evaluasi penilaian kinerja ada dua metode yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (kepribadian dan karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku. Selain itu, islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan

⁴ Savira Rezadien Ramadhani, "Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati," *Jurnal Penelitian*, 2018

keterampilan tapi juga pengembangan moral, dan pengembangan spiritual manusia.

Perusahaan manajemen sumber daya insani tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian namun pada implementasinya mengandalkan pada fungsi operasional.⁵ Proses manajemen sumber daya insani sebagaimana diajarkan agama islam dalam sebuah organisasi membutuhkan konsisten dalam rekrutmen, pengembangan, hingga penempatan seseorang dalam kedudukan dalam organisasi.

Berdasarkan data dari Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) disebutkan bahwasannya segmen *fashion* muslim menjadi segmen pasar industri halal terbesar kedua setelah makanan dan minuman, yaitu sebesar 23%. Merujuk pada data *State of The Global Islamic Economy Report* tahun 2020-2021, sektor *fashion* muslim Indonesia menempati peringkat ke-3 dunia. Selama tahun 2019, konsumen Indonesia menghabiskan Rp 300 Triliun untuk keperluan produk *fashion* muslim⁶. Melihat besarnya potensi sektor industri halal pada bidang *fashion* muslim tersebut, membuat wakil presiden Indonesia KH. Ma'ruf Amin mendorong perkembangan dan pertumbuhan industri *fashion* muslim dengan cita-cita mewujudkan Indonesia sebagai produsen produk halal terbesar di dunia. Hal tersebut tentunya didasarkan atas berbagai potensi yang dimiliki oleh

⁵ H Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Maharif*, Vol. 1, 2015, hlm. 124

⁶ KNEKS Strategi Pengembangan Industri Halal di Indonesia

Indonesia sendiri dimana Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi penduduk muslim terbesar di dunia yaitu sebanyak 237,55 juta jiwa berdasarkan laporan dari *The Royal Islamic Strategic Studies Centre (RISSC)* yang bertajuk *The Muslim 500 edisi 2023*⁷. Besarnya jumlah populasi penduduk muslim tersebut membuat pertumbuhan ekonomi Islam di Indonesia sangat pesat. Salah satu bukti pertumbuhan tersebut yaitu pada perkembangan Lembaga Keuangan Syariah khususnya pada perbankan syariah. Dari perkembangan perbankan syariah inilah memicu tumbuhnya sektor-sektor industri lainnya yang berbasis syariah salah satunya yaitu *fashion muslim*⁸.

Untuk mewujudkan cita-cita tersebut tentunya dibutuhkan MSDI yang berkompeten dan baik. Hal inilah yang menjadi salah satu kendala pada bisnis *fashion muslim Elfasa Collection* yang berlokasi di Kampung Bantargedang, Kelurahan Kersanagara, Kecamatan Cibeureum, Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis kepada salah satu karyawan di perusahaan *fashion muslim Elfasa Collection* bahwa salah satu tujuan bisnis tersebut ialah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Karyawan di perusahaan *fashion muslim Elfasa Collection* berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda sehingga memiliki

7 Cindy Mutia Annur, Jumlah Populasi Muslim di Kawasan ASEAN (2023), databoks.katadata.co.id, 28 Maret 2023, pukul 15:09 WIB

8 Agus Suaidi Hasan, dkk. "Perkembangan dan Tantangan Halal fashion Indonesia dalam menjadi Produsen Utama Industri Halal Global", *Journal of Islamic Economic*, Vol. 4 No. 2, 2022, hlm. 72

kecerdasan emosional dan kompetensi yang berbeda juga yang menyebabkan karakteristik dalam proses penyelesaian tugasnya berbeda pula. Karyawan tersebut menginginkan adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) sehingga semakin bisa berdaya. Namun, hal tersebut sering terkendala oleh beberapa faktor, salah satunya optimalisasi perusahaan minim dalam memberikan perhatian terhadap pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam meningkatkan kompetensi melalui pelatihan kerja. Hal ini tentu berdampak pada lambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Selain menghambat tercapainya tujuan perusahaan, ketika perusahaan belum mampu memajemen sumber daya insani dengan baik maka akan merambat pada pengelolaan modal perusahaan. Kesejahteraan karyawan akan terganggu, tidak ada struktur organisasi yang jelas, efektifitas dan efisiensi kerja menurun drastis. Jika dibiarkan dalam jangka panjang maka perusahaan bisa mengalami pailit. Oleh karena itu, perlu adanya Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) pada pelaku usaha *fashion muslimah Elfasa Collection*. Jumlah karyawan tetap *Elfasa Collection* terlampir pada tabel di bawah berikut ini.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Elfasa Collection

Posisi	Jumlah (Karyawan)
<i>Designer</i>	1
Pemotong Kain	4
Penjahit	9
Lain-lain	10

Jumlah	24
--------	----

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan tetap di *Elfasa Collection* seluruhnya sebanyak 24 karyawan, hal tersebut terhitung cukup namun belum seluruh karyawan memahami manajemen sumber daya insani dengan baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja tersebut. Fungsi manajemen sangat penting peranannya dan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Dengan adanya jumlah karyawan yang cukup tetapi masih terdapat beberapa hal yang belum mencapai target yang telah direncanakan, hal tersebut disebabkan oleh kondisi fungsi manajemen di perusahaan belum efektif. Suatu perusahaan akan dikatakan berhasil apabila ke empat fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*) bisa berjalan dengan baik. Kelemahan fungsi manajemen pada salah satu fungsi manajemen akan mempengaruhi manajemen perusahaan secara keseluruhan dan mengakibatkan tidak tercapainya proses yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai manajemen sumber daya insani (MSDI) pada bisnis *Elfasa Collection*. Sehingga diambil sebuah judul yaitu **“Manajemen Sumber Daya Insani pada Pelaku Usaha Fashion Muslimah *Elfasa Collection*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana manajemen sumber daya insani pada pelaku usaha *fashion* muslimah *Elfasa Collection*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis manajemen sumber daya insani pada pelaku usaha *fashion* muslimah *Elfasa Collection*.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah *khazanah* pengetahuan bagi penulis, para akademisi dan masyarakat mengenai manajemen sumber daya insani terkhusus bagi pelaku usaha *fashion* muslim. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal MSDI pada bisnis *Elfasa Collection* dan berguna bagi referensi tambahan bagi perkembangan industri halal terkhusus sektor *fashion* muslim.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi perusahaan-perusahaan terkait agar dapat melaksanakan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) untuk mewujudkan tata kelola perusahaan dan karyawan-karyawan yang kompeten.