

**PERILAKU PRODUSEN PERSPEKTIF MANAJEMEN
SUMBER DAYA INSANI (Studi Kasus Etos Kerja Perajin Batik
di Kampung Podak Angsana dan Kampung Toket)**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Magister Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:
Prayudi Kumala
NIM. F14214163

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2016**

Persetujuan

Tesis Prayudi Kumala ini telah di setujui

Pada tanggal 01 Juli 2016

Oleh

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'Y' and 'F' that are interconnected. The signature is written over the printed name of the supervisor.

Dr. Ika Yunia Fauzia. Lc, MEI

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Prayudi Kumala

NIM : F14214163

Program : Magister (S-2)

Institusi : Program Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atas karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 01 Juli 2016



menyatakan,

Prayudi Kumala

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Prayudi Kumala ini telah diuji
Pada tanggal 30 Agustus 2016

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Huzein Aziz, M. Ag (Ketua) :
2. Dr. H. Iskandar Ritonga, M.Ag. (Penguji) :
3. Dr. Hj. Ika Yunia Fauzia. Lc, MEI. (Penguji) :



Surabaya, 30 Agustus 2016
Direktur,


Prof. Dr. H. Huzein Aziz, M. Ag
NIP. 195601031985031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Prayudi Kumala
NIM : F14214163
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah
E-mail address : prayudikumala88@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Skripsi ☒ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
(.....)

yang berjudul :

Perilaku Produsen Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus Etos Kerja Perajin Batik Kampung Podak Angsana dan Kampung Toket)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 September 2018

Penulis

(Prayudi Kumala)

nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Judul : Perilaku Produsen Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani
(Studi Kasus Etos Kerja Perajin Batik di Kampung Podak
Angsana dan Kampung Toker)

Penulis : Prayudi Kumala

NIM : F14214163

Pembimbing : Dr. Ika Yunia Fauzia., Lc. M.Ei.

Kata Kunci : Perilaku Produsen, Manajemen Sumber Daya Insani, Etos Kerja,
Perajin Batik.

Produsen merupakan individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama para anggota dari organisasi. Oleh karenanya, setiap produsen harus memiliki empat tindakan sebagai berikut, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian (*controlling*).

Penelitian ini, menjawab pertanyaan dari rumusan masalah pertama bagaimana perilaku produsen perspektif manajemen sumber daya insani dan etos kerja perajin batik di Kampung Podak Ansana dan Kampung Toket.

Tujuan penelitian ini, supaya mengetahui dan memberikan gambaran tentang perilaku prosdusen dalam perspektif manajemen sumber daya insani dan memberikan gambaran yang jelas terkait etos kerja perajin batik di Kampung Podak Angsana dan Kampung Toket.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kualitatif. deskriptif yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data - data yang ada, disamping itu penelitian deskriptif terbatas pada bahan masalah keadaan atau peristiwa adanya sehingga bersifat sekedar mengungkap /memaparkan fakta.

Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu daerah batik tulis yang terkenal di Daerah Toket, dan Candi Burung, dan Podak Angsana. Telaten/tekun merupakan faktor utama dalam proses penulisan membatik sehingga menghasilkan batik yang halus yang dilakukan oleh perajin batik. Alat yang digunakan dalam proses penulisan membatik dengan *genthong* kain, abu *tomang*, sehingga memiliki keunggulan tersendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejujuran, amanah, tabligh, fathonah (SAFT) yang digunakan oleh produsen meningkatkan etos kerja perajin batik sehingga integritas, kompetensi, dan telaten/tekun sudah terpenuhi. Hal itu dilakukan dengan cara melakukan mekanisme pengelolaan yang didalam terdapat struktur serta fungsi kerja masing-masing.

Keywords : Perilaku Produsen, MSDI, Etos Kerja, Perajin Batik.

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAKS	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	14
C. Rumusan Masalah	15
D. Tujuan Penelitian.....	15
E. Kegunaan Penelitian	15
F. Penelitian Terdahulu	16
G. Metode Penelitian	18
1. Setting Penelitian	18
2. Pendekatan dan Jenis Penelitian	18
3. Kehadiran Penelitian.....	19
4. Data dan Sumber Data	21
5. Teknik Pengambilan Data.....	21
a. Metode Observasi.....	23
b. Metode Wawancara.....	24
c. Metode Dokumentasi	25
6. Teknik Analisa Data	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perilaku produsen merupakan kegiatan pengaturan produksi sehingga produk yang dihasilkan bermutu tinggi pada masyarakat atau konsumen. Sedangkan, produsen adalah orang yang melakukan kegiatan manajemen. Lebih lengkapnya lagi produsen adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama para anggota dari organisasi.¹

Oleh karenanya, setiap produsen harus memiliki empat tindakan sebagai berikut, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Sedangkan Produksi adalah kegiatan mengubah suatu bahan baku atau sumber daya alam menjadi suatu barang yang dapat berguna bagi konsumen sehingga menaikkan nilai jual dan guna barang tersebut. Dalam istilah ekonomi, produksi merupakan suatu siklus kegiatan-kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu dengan memanfaatkan faktor-faktor produksi dalam jangka waktu tertentu.² Begitu juga, menurut soemitro produksi adalah segala sesuatu yang membawa faedah lebih.

¹Choiril Anam, *Pengaruh Kepemimpinan Manajer dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Masjid Agung Demak di Kabupaten Demak*, (Tesis--IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2014), 12

²Haidy A. Pasay, Sugiharso, *Teori Ekonomi Mikro Suatu Analisis Produksi Terapan*, (Jakarta : Gema Insani, 2000), 9

Adapun 4 faktor produksinya, yaitu tenaga, alam, modal *derived* faktor, dan organisasi pengusaha atau perorangan atau biasa disebut skill.³

Menurut Umer Chapra tujuan produksi adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok semua individu dan menjamin setiap orang mempunyai standar hidup manusiawi, terhormat dan sesuai dengan martabat manusia sebagai khalifah. Sedangkan Ibn Khaldun mengomentari tentang kebutuhan manusia dapat digolongkan kedalam tiga kategori; *daruriyat (primer)*, *hajiyat (sekunder)* dan *kamaliyat (tersier)*. Dalam *terminology daruriyat* adalah kebutuhan yang secara mutlak tidak dapat dihindari, karena merupakan kebutuhan-kebutuhan yang sangat mendasar, bersifat *elastic* bertujuan untuk menebar maslahat bagi seluruh kehidupan manusia. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup manusia, Allah telah menganugerahkan sumber – sumber daya produksi.⁴

Dengan demikian, penjelasan di atas bahwa perilaku produsen harus proaktif, kreatif dan inovatif dalam menemukan berbagai barang dan jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Sikap proaktif yang berorientasi kedepan dalam artian: memikirkan jangka pendek dan panjang dalam melihat sebuah peluang atau kebutuhan dari konsumen. Orientasi ke depan, mendorong produsen melakukan berbagai *riset* dan pengembangan guna menemukan berbagai jenis kebutuhan, teknologi yang diterapkan, serta berbagai standar lain yang sesuai dengan tuntutan masa depan. Efisiensi juga senantiasa dikembangkan untuk menjaga kelangsungan dan

³Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro & Makro*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2008), 56

⁴Isnan HM, *Pandangan Pengusaha Terhadap Peranan Labelisasi Halal*, (Tesis--IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2006), 2

kesinambungan dalam pembangunan. Implikasinya adalah tersedianya secara kebutuhan konsumen.⁵

Dalam proses produksi, pihak produsen dihadapkan kepada alternative penggunaan input (masukan) guna menciptakan output (keluaran) dalam berbagai bentuk maupun jenis. Berapa besarnya biaya yang harus dikorbankan dalam proses produksi dan penjualan output. Hal ini, pihak produsen perlu melakukan berbagai pertimbangan sebelum mengambil keputusan. Informasi pasar terhadap permintaan output oleh konsumen serta ketersediaan berbagai input sangat berguna bagi kelangsungan hidup usaha. Apabila perangkat produksi telah mendukung aktivitas usaha maka kelangsungan hidup perusahaan akan berjalan sesuai dengan tujuan.⁶ Tujuan dari produksi dalam Islam adalah untuk menciptakan masalah yang optimal bagi manusia secara keseluruhan. Dengan masalah yang optimum ini, maka akan dicapai *falah* yang merupakan tujuan akhir dari kegiatan ekonomi sekaligus tujuan hidup manusia. *Falah* itu sendiri adalah kemuliaan hidup di dunia dan akhirat yang akan memberikan kebahagiaan hakiki bagi manusia. Dengan memahami alur tujuan kegiatan produksi ini, maka dapat diambil suatu substansi bahwa karakter penting bagi produksi dalam perspektif ekonomi Islam adalah perhatiannya terhadap kemuliaan harkat kemanusiaan, yaitu mengangkat kualitas dan derajat hidup serta

⁵Ibid., 15

⁶Syabbul Buchari, *Promosi Produk Dalam Perspektif Hukum Islam*, (Tesis--IAIN Sunan Ampel, 2009), 3

kualitas kemuliaan dari manusia. Kemuliaan harkat kemanusiaan harus mendapat perhatian besar dan utama dalam keseluruhan aktifitas produksi.⁷

Akan tetapi, penjelasan di atas bertolak belakang kenyataannya tidak demikian di lingkup pangsa pasar bahwa, dalam aktivitas produksi misalnya, tidak hanya upaya untuk mengadakan penyediaan barang-barang konsumsi, akan tetapi terkadang kecenderungan mengeruk keuntungan sebanyak-banyaknya akan tetapi telah menafikan nilai dan moral kemanusiaan serta mengabaikan dampak sosial yang harus dialami oleh pihak-pihak tertentu.

Lebih lanjut, kualitas produk merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing produk, selain biaya produksi yang menentukan harga jual produk dan ketepatan waktu produksi yang menentukan kemampuan dalam mendistribusikan produk dalam waktu yang tepat. Mutu produk telah memasuki ambang kesadaran manajer dengan hebatnya. Telah menjadi sangat jelas bahwa produk bermutu tinggi memiliki keunggulan mencolok di pasar, bahwasannya pangsa pasar atau (*market share*) dapat meningkatkan atau hilang karena masalah mutu. Karenanya mutu menjadi prioritas bersaing.⁸

Kualitas produk menurut Juran yang dikutip oleh Nasution merupakan kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan penggunaan itu didasarkan atas lima ciri utama yaitu: a) teknologi, yaitu kekuatan atau daya tahan, b) psikologis, yaitu cita rasa atau

⁷Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada & VII Yogyakarta, 2012), 264

⁸Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 15

Sehubungan dengan jaranganya bahasan tentang manajemen sumber daya insani (selanjutnya disebut MSDI). Namun kebanyakan peneliti menggunakan manajemen sumber daya manusia. Kata *ihsan* dan Manusia sebenarnya memiliki arti sama.¹³ Dalam Islam dikenal adanya konsep *insan kamil* atau manusia seutuhnya (*a whole man concept*). Menurut Iqbal seorang filosof muslim berpendapat bahwa *insan kamil* adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijakan dalam akhlak Nabi Muhammad SAW. Amanah yang dipegang oleh seorang manajer atau produsen SDI selain meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai laba perusahaan adalah juga mengantarkan para karyawan melalui pekerjaannya menuju pada derajat *insan kamil* yang di ridhoi Allah SWT. Dengan MSDI secara Islam, maka perusahaan Insya Allah akan dapat melaksanakan amanah ini.¹⁴

¹²Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2000), 15

¹³Surat 76 (*Ad-Dzar*) memiliki nama lain yaitu Al-Ihsan/Insan yang terdiri dari 31 ayat pada intinya menjelaskan pada manusia siapa ia sesungguhnya, apa yang menjadi tugasnya dan bagaimana ia akan dikembalikan. Lihat di Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 2

¹⁴*Ibid.*, 1

¹³Surat 76 (*Ad-Dzar*) memiliki nama lain yaitu Al-Ihsan/Insan yang terdiri dari 31 ayat pada intinya menjelaskan pada manusia siapa ia sesungguhnya, apa yang menjadi tugasnya dan bagaimana ia akan dikembalikan. Lihat di Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 2

¹⁴Ibid., 1

kesempatan, Nabi pernah memilih tenaga non-muslim untuk suatu pekerjaan. Nabi tidak mendahulukan yang muslim. Semata-mata karena kualifikasi tenaga yang dibutuhkan. Jadi, selama semuanya dilakukan dengan adil, transparan dan jujur, masalah kedekatan, perkawanan, dan kekerabatan tidak lagi ada artinya. Nabi memilih serangkaian kegiatan tertentu yang tidak baku dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Namun, dalam garis besarnya dikelompokkan ke dalam tiga kategori. Pada zaman Rasulullah karena beliau sangat paham akan sifat manusia, maka proses ini berlangsung dengan tidak formal, Rasulullah dapat memilih orang yang melakukan penempatan dan ini sudah mempertimbangkan segala aspek kemampuan, kepintaran, ketahanan mental, intinya segala hal yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang fit and proper-nya seseorang dengan jabatan yang di pangkunya. Khalifah Umar bin al-Khattab pernah memerintahkan Anas bin Malik, gubernur Madinah, untuk

an pengangkatannya selain itu, berarti ia telah mengkhianati Allah dan Rasul-Nya serta kaum muminin”.¹⁵

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia. Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dengan cara kemanusiaan dan memanusiakan manusia, sumber daya manusia dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat terjadi dengan cara memanusiakan manusia. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Oleh karena itu, dalam Islam menganjurkan para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan, untuk melakukan secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara *konstan* dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional. Hal ini, sesuai dengan sabda Rasulullah SAW, “*Sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang dilakukan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit*”. Dalam buku Nahjul Balaghah, Ali Bin Abi Thalib menjelaskan tentang pemilihan pegawai yang berpengalaman harus berdasarkan pengujian terlebih dahulu dan pengaharusan adanya pembukuan di setiap *devisi* (perusahaan). Pegujian ditekankan masuk kedalam wilayah yang tidak hanya berurusan dengan kompetensi, akan tetapi termasuk ada unsur *intergritas* di dalamnya. Islam menjunjung tinggi hak-hak

¹⁵Ibid., 16

menjadi amil zakat ataupun pegawai yang menghimpun dan mengelolanya, secara *integritas* Abu Dzar adalah orang jujur. Dalam suatu riwayat, *“Wahai Rasulullah. Tidakkah Engkau mau mengangkatku sebagai amil?”* pinta Abu Dzar kepada Rasul. Kemudian Rasulullah Saw menjawab, *“Abu Dzar, engkau ini lemah, sedangkan kepemimpinan adalah amanah. Siapa yang kelak di hari kiamat hanya akan mendapatkan kehinaan dan penyesalan adalah orang-orang yang melaksanakannya dengan benar.”* (HR. Muslim).¹⁶

Penjelasan di atas, menunjukkan bahwa, adanya MSDI yang dikenal sebagai *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang komprehensif dan menyeluruh terhadap seluruh aspek kehidupan manusia secara kamil atau manusia seutuhnya¹⁷, sangatlah dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju dan berkembang, dibutuhkan lebih khususnya terhadap diri seorang manajer atau produsen yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan ketimbang produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa, dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju dan berkembang, dibutuhkan lebih khususnya terhadap diri seorang manajer atau produsen yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan ketimbang produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa, dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju dan berkembang, dibutuhkan lebih khususnya terhadap diri seorang manajer atau produsen yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan ketimbang produktivitas karyawan.

atau manusia seutuhnya¹⁷, sangatlah dibutuhkan
khususnya terhadap diri seorang manajer atau pro
aba perusahaan ketimbang produktivitas karyawan.

¹⁶Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014), 275

¹⁷Ibid., 1

¹⁷Ibid., 1

Islam, dalam kaitannya dengan diskursus etos kerja, dikemukakan bahwa, suatu aliran teologi tertentu dalam Islam agaknya ikut berpengaruh terhadap mengendornya etos kerja di kalangan umat Islam, misalnya jabariyah yang menimbulkan sikap fatalistik.¹⁸ Sedangkan menurut A. M. Zuhairi, menyatakan cara pandang yang dinyakini bahwa bekerja itu bukan semata-mata memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai sarana untuk memperoleh pahala atau ganjaran dari Allah SWT. Hal ini menunjukkan motivasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang tinggi.

Lebih lanjut, tujuan dan motivasi kerja, Hadari Nawawi mengemukakan bahwa, ada dua macam motivasi yang mendorong manusia ke arah tujuan kerja, yaitu *motivasi instristik* dan *motivasi ekstristik*. *Motivasi instristik* adalah motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan dedikasi tinggi karena merasa memperoleh kepuasan untuk tujuan dapat mengaktualisasikan diri dengan maksimal, sedangkan *motivasi ekstristik* adalah motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan dedikasi rendah karena tujuan ingin memperoleh uang atau gaji tinggi.²⁰

²⁰Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2001), 357

uarkkan, dan terakhir kecenderungan lebih murah. L

burung disebut membatik dasar. Kemudian daerah

timewaan dalam pewanaan, dan proses penulisa

ulisan telaten (tekun), mempunyai keunggulan ge

celupkan ke minyak camplong) dengan di campu

), dan proses pewarnaa dilakukan berkali-kali,

ga pewarnaan halus yang menjadi proses warisan d

Batasan Masalah

n latar belakang sebagaimana di atas, dapat diid

tentukan fokusnya sebagai berikut:

Masalah

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari pembahasan latar belakang sebagaimana di atas, dapat diidentifikasi masalah dan kemudian ditentukan fokusnya sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam latar belakang sebagai berikut:

- a. Perilaku produsen harus proaktif, kreatif dan inovatif dalam menemukan berbagai barang dan jasa yang dibutuhkan oleh konsumen.
- b. SDI memperlakukan manusia dengan rasa dan sifat kemanusiaanya.
- c. SDI selalu menjunjung tinggi motivasi (Etos) untuk maju dalam kehidupan dan pekerjaan yang ditekuninya.

²⁴Fudholi, pebatik,. Wawancara, Kampung Podak Angsana tanggal 10 Februari 2016

rodusen dalam Perspektif Sumber Daya Insani.

a Perajin Batik di Kampung Podak Angsana dan K

masalah

latar belakang penelitian sebagaimana dijabarkan

alah dalam penelitian ini sebagai berikut :

na Perilaku Produsen Perspektif MSDI?

na Etos Kerja Pengrajin Batik di Kampung Po

g Toket?

elitian

latar belakang dan perumusan masalah di a

ni sebagai berikut :

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan tambahan daftar bacaan bagi para peneliti selanjutnya.

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi atau bahan rujukan bagi para pelaku usaha.

Penelitian terdahulu ini untuk menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti–peneliti sebelumnya. Dalam hal ini lebih mudah dipahami, jika peneliti menyajikannya dalam bentuk table atau matrik. Oleh karena itu, peneliti memaparkannya dalam bentuk table 1. 1.

²⁵Meike Supranoto, *Strategi Menciptakan Keunggulan bersaing Produk melalui Orientasi Pasar, Inovasi, dan Orientasi Kewirausahaan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pemasaran*,

Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan jenis studi kasus (*Case Study*). Studi kasus adalah bagian dari metode kualitatif yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi. Studi kasus ini merupakan studi kasus yang deskripsi yaitu bertujuan menggambarkan suatu fakta atau realita.³⁰

3. Kehadiran Penelitian

²⁹Suharmini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006),12.

³⁰J. R. Raco, *Metode penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan keunggulannya* (Jakarta: PT Grasindo,2010), 49-50

³¹Moh. Suhil, *Sistem Ekonomi Syariah dalam Pengelolaan Koperasi, (UGT) Usaha Gabungan Terpadu Sidoqiri Pasuruan*, Skripsi--FT-UN Malang, 2010), 54.

pendukung tugas peneliti, sebagai instrument. Oleh karena itu, kehadiran peneliti adalah sangatlah mutlak.³²

Lebih lanjut, Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen peneliti itu sendiri. Artinya, kehadiran peneliti sangat menentukan dalam waktu pengumpulan data. Kehadiran tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar belakang penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan peneliti sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Jika hal itu dilakukan maka akan membatasi :

1. Membatasi gangguan dari dampak peneliti pada konteks.
2. Membatasi kekeliruan (biasa) peneliti.
3. Mengkompensasikan pengaruh dari kejadian-kejadian yang tidak biasa atau pengaruh sesaat.³³

Oleh karena, perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.³⁴ Berdasarkan uraian-urain di atas, maka untuk mengumpulkan data sebanyak-banyaknya, peneliti akan terjun langsung dan membaur dengan subjek penelitian, untuk menjelaskan data sesuai dengan tujuan penelitian.

³²Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan lapangan Pendekatan Kualitatif dan kuantitatif* (Skripsi, Tesis, dan Disertasi), (Malang: UM Press, 2008), 30-31.

³³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.... 327.

³⁴Ibid., 42

4. Data dan Sumber Data

Peneliti menggunakan data dan sumber data. Data yang dikumpulkan dapat berupa data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, misalnya dari informan (sebutan orang dalam peneliti dengan pendekatan kualitatif), situs sosial atau peristiwa-peristiwa yang diamati, dan sejenisnya. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi yang telah diolah oleh pihak lain, seperti: segala macam bentuk dokumen.³⁵

Sumber data merujuk pada penelitian yang diperoleh, data dapat berasal dari orang maupun orang lain. Untuk itu perlu disebutkan identitas informan, identitas situs sosial untuk data yang diperoleh melalui pengamatan, dan identitas dokumen untuk data yang diperoleh melalui pedoman dokumentasi.³⁶ Menurut lord dan lofland sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, bahwa: “sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”.³⁷ Adapun sumber data sekunder yang dimaksud terdiri dari :

- 1) Dr. Ika Yunia Fauzia, Lc., M.E.I, *Prinsip – Prinsip Dasar Ekonomi Islam perspektif Maqashid al-syariah*.
- 2) Dr. T. Hani Handoko. M.B.A, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.

³⁵Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal...* 30-31.

³⁶Ibid., 42

³⁷Lexy J. Moleong, *Metodoogi Penelitian Kualitatif*...157

17) Abdul Aziz , Ekonomi Islam Analisis Mikro & Makro.

5. Teknik Pengambilan Data

Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi merupakan suatu teknik/metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap kegiatan secara langsung pada obyek penelitian. Metode observasi ini untuk mengetahui “perilaku produsen, manajemen sumber daya insane dalam hal ini terkait etos kerja terhadap perajin batik di kampung podhek kabupaten Pamekasan.

Dengan beradanya peneliti di lapangan, peneliti lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi, dapat memperoleh pandangan yang historis atau menyeluruh terkait dengan sebagai berikut:³⁸

- a. Pengalaman langsung memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induksi, jadi tidak di pengaruhi oleh konsep-konsep atau pandangan sebelumnya. Pendekatan induktif membuka kemungkinan melakukan penemuan melakukan atau discovery.
- b. Peneliti dapat melihat hal-hal yang kurang atau yang tidak di amati orang lain, khususnya orang yang berada dalam lingkungan itu, karena

³⁸Ismail Nawawi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 129.

ditutupi karena dapat merugikan nama lembaga.

- d. Peneliti dapat menemukan hal-hal di luar persepsi responden, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
- e. Dalam lapangan peneliti tidak hanya mengadakan pengamatan tetapi juga memperoleh kesan-kesan pribadi, misalnya mengenai suasana sosial, dengan berada secara pribadi dalam lapangan sehingga mempunyai kesempatan mengumpulkan data yang kaya, terperinci dan lebih cermat.

- ## 2. Metode Wawancara (Interview)

- a. Mengkontribusi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.

[illegible]

tidak/belum diketahui.

- b. Nilai fungsi (*functional value*): suatu dokumen keberadaan sangat berguna karena memberikan kontribusi pada tugas penelitian yang dilakukan. Dokumen akan berguna karena teori, data pendukung empiris, atau metodologi.
- c. Nilai pendukung (*confitional value*): suatu dokumen keberadaannya sangat berguna apabila muncul beberapa atau syarat terpenuhi, atau terdapat dokumen lain yang memperkuat isi dokumen tersebut.
- d. Nilai sosial (*social values*): suatu dokumen keberadaannya berguna dalam hubungan dengan kelompok atau individu. Dokumen diberi nilai sosial tinggi apabila dokumen

- memperkuat isi dokumen tersebut.

Pelaksanaan penelitian setelah seperangkat data atau informasi terhimpun, selanjutnya peneliti melakukan analisis data. Sebelum diketengahkan bagaimana

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

[illegible]

Tahap analisa data dibagi menjadi tiga, yaitu : pertama, tahap pendahuluan atau pengelolaan data (kelengkapan data yang di peroleh, keterbatasan tulisan, kejelasan makna dan kesesuaian data satu dengan data lainnya). Tahap kedua, tahap pengorganisasian data yang merupakan inti dari analisis data. Tahap ketiga, tahap penemuan hasil. Tahap analisis data dimulai dari data awal yang diperoleh peneliti selama peneliti terjun ke lokasi penelitian. Hasil penelitian dikoreksi/diperiksa/dicek kembali dalam rangka mendapatkan keabsahan dan kredibilitas data yang diperoleh peneliti.

Untuk mendapatkan keabsahan data peneliti menggunakan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan atas sejumlah kriteria tertentu, ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

[illegible]

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam kualitatif. Hal itu bisa dicapai dengan jalan: pertama, membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Kedua, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. Ketiga, membandingkan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa dikatakannya sepanjang waktu. Keempat, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan. Kelima, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

[illegible]

1. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunann Tesis ini. Peneliti membagi lima bab yang sistematis. Bab-bab ini merupakan bagian dari penjelasan dari penelitian ini sebagaimana yang diuraikan dalam rangkaian sebagai berikut:

Bab I, membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, kajian teoritik, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, membahas tentang landasan teori terkait sebagai berikut; a. Perilaku Produsen dan Manajemen Sumber Daya Insani. b. Etos Kerja dan Perajin Batik.

Bab ketiga, membahas Objek Penelitian meliputi : sejarah berdirinya, mekanisme pengelolaan, etos kerja perajin batik.

Bab keempat, membahas Analisis Hasil dari Penelitian.

Bab V, berisi penutup meliputi kesimpulan, saran dan keterbatasan peneliti.

Landasan Teori

Perilaku produsen adalah seorang *profit* seeker sekaligus *profit* maximize. Strategi konsep, dan teknik berproduksi semuanya di arahkan untuk mencapai keuntungan maksimum, baik dalam jangka pendek (*short run profit*) atau jangka panjang (*long run profit*). Milton Friedman seorang *nobel laureate* di bidang ekonomi menunjukkan bahwa satu satunya fungsi dunia usaha (*business*) adalah untuk melakukan aktivitas yang ditujukan untuk meningkatkan keuntungan, sepanjang hal ini didasarkan pada aturan main yang ada. Dengan kata lain, mereka hanya perlu berpartisipasi dalam persaingan bebas dan terbuka tanpa adanya kecurangan dan pemalsuan atau penipuan. Jadi, produsen hanya diwajibkan patuh pada hukum (*rule of the game*). Sedangkan produksi adalah kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang kemudian dimanfaatkan oleh konsumen.⁴¹

⁴¹Pusat kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo & VII Yogyakarta, 2012), 230

Dalam literatur Ekonomi Islam berbahasa Arab pada produksi adalah kata *intaj* dari akar kata *nataja*. Maka “produksi dalam *perspektif ekonomi Islam*” sebagaimana judul tulisan ini diterjemahkan ke dalam bahasa Arab, susunannya menjadi; *al-Intaj fi-Marizur al-Islam (production in Islamic perspective)*.⁴⁴

⁴²John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996), Cet. XXIII., 449.

44Menurut Nazih Hamad istilah *intaj* yang menunjuk pada makna produksi tidak dikenal dalam literatur fiqi. Lihat Najih Hamad, *Mu'jam al-Mustalahat al-Fiqh Iqtisa diy-ah fi- Lughat al-Fuqaha'* (Kairo: al-Ma'had al-'Alami li al-Fikr al-Islami,1993),74. Hal ini menurut hemat penulis disebabkan para fuqaha'tidak membahas produksi sebagaimana yang dikenal dalam kajian ekonomi Islam modern, mereka lebih tertarik menggunakan kata "*tahsi*"} I" untuk menunjuk makna hasil dari sesuatu usaha. Ibn Khaladun juga memperkenalkan kata "*tahsi*"} I" untuk produksi ketika ia membahas pembagian spesialisasi tenaga kerja dengan mengatakan:"Sesungguhnya kemampuan seseorang sangat terbatas untuk memproduksi kebutuhan hidupnya sendiri".Lihat Ibn Khaladun, *Muqaddimah*, 35 dan 302.

memberikan definisi yang berbeda mengenai pengertian produksi, meskipun *substansinya* sama. Berikut ini, beberapa pengertian menurut para ekonomi muslim kontemporer. Menurut Kahf produksi merupakan sebagai usaha manusia untuk memperbaiki tidak hanya kondisi fisik materialnya, tetapi juga moralitas, sebagai sarana untuk mencapai tujuan hidup sebagaimana di gariskan dalam agama Islam, yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat. Menurut Mannan produksi adalah menekankan pentingnya motif *altruism* (*altrusm*) bagi produsen yang islami sehingga ia menyikapi dengan hati-hati konsep *pareto optimality* dan *given demand hypothesis* yang banyak dijadikan sebagai konsep dasar produksi dalam ekonomi konvensional. Menurut Rahman produksi adalah menekankan keadilan dan pemerataan produksi (distribusi produksi secara merata). Menurut UI Haq produksi adalah memenuhi kebutuhan barang dan jasa yang merupakan *fardlu kifayah*, yaitu kebutuhan bagi banyak orang pemenuhannya bersifat wajib. Sedangkan menurut Siddiq, Produksi adalah kegiatan produksi sebagai penyediaan barang dan jasa dengan memerhatikan nilai keadilan, kebijakan/kemanfaatan (*mashlahah*) bagi masyarakat. Dalam pandangan produsen telah bertindak adil dan membawa kebijakan baik masyarakat maka ia telah bertindak islami.⁴⁵

⁴⁵Ibid., 231. Lihat di Pusat Kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo & VII Yogyakarta, 2012), 231

Ditarik kesimpulan pengertian di atas, bahwa produksi merupakan penyediaan barang dan jasa yang mempunyai motif tertentu (*altruism*) dengan memperhatikan nilai – nilai keadilan dan kemanfaatan (*mashlahah*) bagi masyarakat. Hal ini, di selaraskan dengan kebutuhan konsumen.

⁴⁶Barkah Agustinah, *Teori Produksi Islami (Studi Analisis Terhadap Konsep Kekayaan Negara Menurut Ibn Khaldun Dalam Kitab Muqaddimah)*, (Tesis UIN Sunan Ampel Surabaya, 2013),18

[illegible]

Islam menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi meliputi: pertanian, perkebunan, perikanan, perindustrian, dan perdagangan. Islam memberkahi pekerjaan dunia dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad, jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap aturan Allah SWT, suci niatnya, dan tidak melupakan-Nya. Dari Jabir, di riwayatkan oleh Baihaqi bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Kejahatan yang paling bahaya di muka bumi ialah pengangguran”. Pada masa *Rasulullah saw*, beliau tidak pernah menyuruh seorang sahabat pun untuk meninggalkan keterampilannya. Karena pada dasarnya, pekerjaan duniawi tidak hanya bermanfaat bagi individu pelakunya, tetapi juga penting untuk mencapai kemashlahatan masyarakat secara umum. Tidak logis jika dalam kehidupan di dunia ini, manusia selalu mengambil tanpa pernah memberi pun kepada orang lain atau masyarakat, baik berbentuk ilmu atau tenaga. Seorang muslim diminta bekerja untuk akhiratnya. Dan, bekerja didunia adalah kewajiban bagi seorang muslim.⁴⁸

⁴⁸Ibid., 117

Untuk ini ada beberapa pilihan, diantaranya sebagai berikut;

- [illegible]

dalam menentukan gaya manajerial, mengenali masalah-masalah potensial berkaitan dengan SDI sehingga dapat diatasi sebelum terjadi.⁴⁹

Lebih lanjut, Keadilan seorang produsen harus memperkerjakan pekerja (*kompensasi*) secara adil dan *proporsional*. Demikian juga terhadap konsumen, antara lain bagaimana agar *kualitas* produksi (barang) sesuai dengan standar harga sehingga pemakainya merasa tidak dirugikan secara materi dan memperoleh kepuasan secara *batini*.⁵⁰

1. Fungsi Produksi

Pada umumnya fungsi produksi adalah menciptakan barang dan jasa dan atau jasa sesuai dengan kebutuhan masyarakat pada waktu harga dan jumlah yang tepat. Karena itu, agar fungsi produksi dapat berperan dengan baik, perencanaan produksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. Perencanaan produksi meliputi keputusan – keputusan yang menyangkut dan berkaitan dengan masalah – masalah pokok yang meliputi *pertama*, jenis barang yang akan dibuat, *kedua*, jumlah barang yang akan dibuat dan, *ketiga*, cara pembuatan.⁵¹

Menurut Bambang Tri Cahyono dalam “Manajemen Produksi” menjelaskan empat fungsi produksi operasi, yaitu: a. Proses Pengolahan, merupakan metode atau teknik dan metode yang digunakan untuk pengolahan

⁴⁹Ibid. 112. Lihat di Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 112

⁵⁰Syaichul Hadi Purnomo, *Hukum Bisnis “Membangun Wacana Integritas Perundangan Nasional dengan Syari’ah”*, (Yogyakarta: UIN Malang Press (anggota IKAPI)), 135

⁵¹Sahri Muhammad, *Zakat dan Infak*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983), 54. Lihat Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro & Makro* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 63

Fungsi produksi adalah hubungan teknis antara produksi (*input*) dan hasil produksi (*output*). Hal ini bahwa produksi hanya dapat dilakukan dengan menggunakan faktor produksi. Bila faktor produksi tidak ada maka tidak ada proses produksi. Produksi yang dihasilkan dengan menggunakan faktor alam disebut dengan produksi alami. Sedangkan produksi dilakukan dengan manipulasi faktor-faktor produksi disebut produksi rekayasa.⁵³

Pada prinsipnya kegiatan produksi terkait seluruhnya dengan Syariat Islam, dimana seluruh kegiatan produksi harus sejalan dengan tujuan dari konsumsi itu sendiri. Konsumsi seorang muslim dilakukan untuk mencari *falah* (kebahagian) demikian pula produksi dilakukan untuk menyediakan

a. Seluruh kegiatan produksi terikat pada tataran nilai moral dan teknikal yang Islami. Sejak dari kegiatan mengorganisir faktor produksi hingga pemasaran dan pelayanan kepada konsumen semuanya harus mengikuti moralitas Islam. Metwally (1992) mengatakan dari perusahaan-perusahaan non Islami tak hanya pada tujuannya, tetapi juga pada kebijakan-kebijakan ekonomi dan strategi pasarnya.⁵⁴ Produksi barang dan jasa yang dapat merusak moralitas dan menjauhkan manusia dari nilai-nilai religius tidak diperbolehkan. Terdapat lima jenis kebutuhan yang dipandang bermanfaat untuk mencapai *falāh*, yaitu : 1. Kehidupan, 2. Harta, 3. Kebenaran, 4. Ilmu pengetahuan, 5. Kelangsungan keturunan. Selain itu, Islam juga mengajarkan adanya skala prioritas (*dharuriyah*, *hajjiyah* dan *tahnisiyah*) dalam pemenuhan kebutuhan konsumen serta melarang sikap berlebihan, larangan ini juga berlaku bagi segala mata rantai dalam produksinya.⁵⁵

b. Kegiatan produksi harus memperhatikan aspek sosial-kemasyarakatan. Kegiatan produksi harus menjaga nilai-nilai keseimbangan dan harmoni dengan lingkungan sosial dan lingkungan hidup dalam masyarakat dalam skala yang lebih luas. Selain itu, masyarakat juga berhak menikmati hasil

⁵⁵Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, 152

c. Permasalahan ekonomi muncul bukan saja karena tetapi lebih kompleks.⁵⁶ Masalah ekonomi muncul bukan karena adanya kelangkaan sumber daya ekonomi untuk pemenuhan kebutuhan manusia saja. Tetapi juga disebabkan oleh kemalasan dan perbaikan optimalisasi segala anugerah Allah SWT, baik dalam bentuk sumber daya alam maupun manusia. Sikap perbuatan dalam *al-Qur'an* sering disebut sebagai kezaliman atau pengingkaran terhadap nikmat Allah. Hal ini akan membawa implikasi bahwa prinsip produksi bukan sekedar efisiensi, tetapi secara luas adalah bagaimana mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya ekonomi dalam rangka pengabdian manusia kepada Tuhannya.

هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ ﴿٧٦﴾

⁵⁷Nurul Huda, et.al, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 109

manusia secara umum yakni sebagai khalifah Allah di muka bumi. Menurut Islam, Allah yang paling sempurna, manusia memiliki potensi yang sama dengan Allah. Keduanya saling melengkapi. Karenanya unsur manusia dan alam saling melengkapi. Manusia mengkaji proses produksi dalam hal bagan produksi. Faktor-faktor produksi yang lain menurut cara pandang Islam. Pandangan mengenai prinsip-prinsip produksi sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagai khalifah Allah di muka bumi. Allah menugaskan manusia dengan ilmu dan amalnya. Allah menugaskan manusia dengan segala apa yang ada di antara keduanya karena Allah memberikan perintah-Nya kepada manusia. Karenanya sifat terpuji manusia dalam pemanfaatan bumi dan alam.

manusia secara umum yakni sebagai khalifah Allah di muka bumi. Menurut Islam, Allah yang paling sempurna, manusia memiliki potensi yang sama dengan Allah. Keduanya saling melengkapi. Karenanya unsur manusia dan alam saling melengkapi. Manusia mengkaji proses produksi dalam hal bagaimana manusia mengelola faktor-faktor produksi yang lain menurut cara pandang Islam. Pandangan Islam mengenai prinsip-prinsip produksi sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagai khalifah Allah di muka bumi. Allah memberikan bumi dengan ilmu dan amalnya. Allah memberikan manusia dengan segala apa yang ada di antara keduanya karena Allah memberikan ilmu-Nya kepada manusia. Karenanya sifat terpuji manusia dalam aktivitas manusia dalam pemanfaatan bumi dan alam.

- manusia secara umum yakni sebagai khalifah Allah di muka bumi. Menurut Islam, Allah yang paling sempurna, manusia memiliki potensi yang sama dengan Allah. Keduanya saling melengkapi. Karenanya unsur manusia dan alam saling melengkapi. Manusia mengkaji proses produksi dalam hal bagaimana manusia mengelola faktor-faktor produksi yang lain menurut cara pandang Islam. Pandangan Islam mengenai prinsip-prinsip produksi sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagai khalifah Allah di muka bumi. Allah memberikan bumi dengan ilmu dan amalnya. Allah memberikan manusia dengan segala apa yang ada di antara keduanya karena Allah memberikan ilmu-Nya kepada manusia. Karenanya sifat terpuji manusia dalam aktivitas manusia dalam pemanfaatan bumi dan alam.

⁵⁸Ibid, 110

to organization goals”. Tentu yang dimaksud dengan “*organizational goals*” adalah pemenang dari visi misi yang telah di aplikasikan pada perusahaan, dan untuk mendapatkan apa yang di citakan itu, membutuhkan kekuatan (daya) yang sanga besar. Bisa jadi menyangkut masalah hukum, sosial, budaya, persaingan dan lain sebagainya.⁶¹

Buchari Zainum mengatakan, suku kata dari sumber daya manusia itu ada tiga macamnya. *Pertama*, sumber, *kedua*, daya, *ketiga*, manusia. Sumber adalah pusara/input, daya adalah kekuatan / tenaga, dan ketiga adalah manusia. Tenaga, ada tenaga angin, tenaga uap, tenaga matahari , dan kalau diterapkan pada binatang dapat pula menjadi suatu alat pengukur, seperti tenaga angkut, tenaga kuda dan lain sebagainya. Yang kesemua itu menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁶²

Lebih lagi, Hasibuan, tentang sumber daya manusia. Ia mengatakan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya pikir yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya di lakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.⁶³

Sumber daya manusia atau disingkat SDM memiliki *software* atau “perangkat lunak” sebagai alat kerja. Manusia memiliki dua komponen

⁶¹Williabm B. Wether and Keith Davis, *Human Resources and Personel Management*, Fourth Edition, (New York: McGraw-Hill, 1993), 349.

⁶²Buchori Zainum, *Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Haji Masagung, 1995), 57

⁶³Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 244.

software yang disebut dengan kekuatan pikiran dan kekuatan hati. Singkatnya, kemampuan manusia ditentukan oleh pikiran daya berpikir dan hatinya. Selanjutnya, dari kekuatan berpikir dan hati yang dimiliki oleh manusia, menjadi manusia sebagai SDM yang berkualitas. Jadi tolak ukur kualitas SDM dilihat dari seberapa bagus/tepat kinerja kedua komponen tersebut. Peralatan yang *canggih* tidak akan bisa bernilai guna tanpa adanya kompetensi kedua aspek itu.⁶⁴

Menurut Ghozali Syadam Manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari Human resource. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan orang pengertian SDM dengan personel (personalia atau kepegawaian).⁶⁵

Dalam pandangan Islam manusia yang memiliki kriteria/kualitas di atas, dipandang sebagai sumber daya yang dapat merencanakan masa depan yang lebih baik. Sementara manusia yang tidak memiliki kriteria itu dipandang sebagai sumber daya yang tidak berkualitas atau miskin.⁶⁶

Tentang pengembangan SDM, Islam sangat memotivasi setiap orang untuk mengupayakan secara maksimal pemilikan karakter sumber daya manusia berkualitas. Setiap orang harus mengupayakan pengembangan diri

⁶⁴Ibid, 33. Lihat di Raden Achmad Haryo kusumo, *Manajemen Sumber Daya Insani di Perusahaan Besi Tua CV. Rizki Logam Jaya di Sidoarjo*, (Tesis: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2015), 33

⁶⁵Ghozali Syadam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 2000), 5

⁶⁶Ibid., 10

sendiri, karena itu merupakan suatu hal sama yang amat penting bagi orang beriman.⁶⁷

Kemudian di atas, Syahrin Harahap mengemukakan bahwa ada beberapa tinjauan yang dapat dilakukan dalam menelaah kemiskinan. Dari satu sisi kemiskinan dapat dikategorikan pada hal. Pertama, kemiskinan alamiah yaitu kemiskinan yang bersumber dari kualitas sumber daya alam dan manusia yang rendah, sehingga peluang produksi relatif kecil. Kedua, kemiskinan struktural yang sering disebut dengan kemiskinan buatan (*man made poverty*). Misalnya untuk menentukan desa miskin dengan menggunakan tiga variabel: (1) prasarana dan sarana ekonomi desa, (2) fasilitas pemukiman dan lingkungan, (3) keadaan sosial demografi penduduk. Pada sisi lain kemiskinan seringkali dikategorikan kepada dua macam pula, yaitu kemiskinan ekonomi dan kemiskinan rohaniyah.⁶⁸

Pengembangan SDM di orientasikan untuk menempatkan manusia sebagai faktor produksi untuk memperoleh pertambahan nilai ekonomis, tapi ditekankan pada upaya meletakkan manusia sebagai sumber utama dalam peningkatan produktivitas ekonomi; dan sebaliknya modal, teknologi dan faktor-faktor produksi yang lain sebagai penunjang terhadap kreativitas sumber daya manusia itu tersendiri. Di samping SDM dituntut untuk memiliki dan menguasai ilmu dan teknologi serta keterampilan profesional agar bisa

⁶⁷Ibid., 13

⁶⁸Syahmina Zaini, *Prinsip-Prinsip Dasar Konsepsi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalani Mulia, 1986), 56

Menurut Tanjung dan Arep pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan mengatakan fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi, perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemberhentian. Sedangkan menurut Stoner menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang meliputi tujuh kegiatan dasar yakni ; perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian

19

prestasi, promosi, pemindahan dan demosi serta pemutusan hubungan kerja (PHK).⁷⁰

Oleh karenanya, membangun dan mengembangkan sumber daya manusia bukan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran dan langkah aksi yang sistematis dan serius. Pada tahap pemikiran, dibutuhkan kerangka paradigmatis yang dapat memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia. Karena yang dikembangkan adalah manusia dengan segala potensi dan daya yang dimiliki.⁷¹

Klasifikasi sumber daya manusia oleh Ermaya Suradinata telah memberikan klasifikasi terhadap sumber daya manusia, adalah sebagai berikut⁷²:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan, disebut administrator.
- b. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai disebut *manajer*.

⁷⁰Husen Sutisna, Analisis *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Fakultas Pertanian IPB)*, (Skripsi--Institut Pertanian Bogor, 2008),23

⁷¹Ibid., 23

⁷²Ermaya Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan, Pendekatan Budaya, Modal, dan Etika*, (Jakarta: Gramedia, 1996), 2.

Istilah *Insani*, sehubungan dengan hal ini, seperti firman Allah dalam surah Yunus ayat 36 menyatakan: “*dan kebanyakan mereka tidak mengikuti kecuali persangkaan belaka, sesungguhnya Allah Maha mengetahui atas apa yang mereka kerjakan*”. Adapun maksudnya adalah ; sesuatu yang diperoleh dengan prasangka sama sekali tidak bisa menggantikan sesuatu yang diperoleh dengan upaya sungguh-sungguh dan atas kehendak Allah SWT.⁷⁶

[illegible]

Oleh karenanya, terdapat empat pijakan dalam Manajemen sebagai berikut⁷⁸:

- a. Abdullah yang sekaligus adalah khalifah ditanamkan dalam setiap pemikiran dan setiap keputusan, sehingga pribadi akan hilang. Semua manusia itu bukan siapa – siapa, apakah ataupun OB ia adalah abdi Allah, makhluk yang tunduk dan harus patuh perintahNya. Dalam tugas kekhalifahannya, Allah memerintahkan untuk memelihara kehidupan dan meningkatkan kemakmuran di muka bumi.
- b. menerapkan keadilan dalam setiap keputusan dalam bidang SDI, apapun keputusan *strategic*, keputusan managerial ataupun keputusan operasional. Artinya, dalam memutuskan segala sesuatu manajer harus mengimbangi informasi, mengembangkan alternatif dan harus memilih satu alternatif yang terbaik.

alternatif yang dirasakan paling adil. Misalnya dalam menindak ke
yang dilakukan karyawan, tindakan ini harus terbukti lebih dulu, ke

⁷⁸Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 41-21

Menurut Jusmaliani, dalam pengelolaan SDI yang Islami terdapat aspek-aspek evaluasi kinerja yaitu: *pertama*, aspek S (*Siddiq*), kedua, A (*Amanah*), *ketiga*, F (*Fathonah*), *keempat*, T (*Tabligh*, yang bisa disingkat dengan SAFT⁷⁹. Berikut penjelasannya terkait SAFT :

⁸⁰Dalam hadits diriwayatkan oleh bukhari dari Ibn Abbas, ia berkata:

⁸⁰Ibid., 283. Lihat di Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Dasar Ekomi Syariah*, 284

ada seseorang diantara mereka ada yang belum hadir, maka k
akan mengirimkan seorang utusan untu melihat apa sedang
Abu Lahab beserta dengan para pemuka Quraisy juga turut
Kemudian Rasulullah SAW bersabda: *apa pendapat kalia*
kukabarkan bahwa di lembah ini ada pasukan kuda yang me
kalian, apakah kalian percaya padaku? Mereka menjawab,
kami tidak pernah mempunyai pengalaman bersama engkau
kejujuran.” Beliau bersabda, “ *sesungguhnya aku memberi per*
kepada kalian sebelum datangnya azab yang pedih”. Kemud
Lahab berkata, “Cekalah engkau untuk selama-lamanya, untu
engkau mengumpulkan kami?” lalu turunlah ayat “*Tabbat y*
Lahab astabla.”⁸¹

- b) Amanah (dipercaya). Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatuhan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Sebagaimana firman-Nya dalam al-Qur'an :

⁸¹Ibid., 284.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتَفْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَفْجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Artinya, “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:”Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatuhan dan kelayakan, persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah SAW dalam sabdanya, yang mempunyai makna; *“Barang siapa memperkejakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal di sana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”*⁸²

- c). *Tabligh*. *Tabligh* adalah kemampuan menyampaikan/berkomunikasi. Rasulullah selalu menyampaikan apa saja yang datang dari Allah SWT untuk kepentingan kehidupan umat manusia. Artinya, dalam konteks perusahaan, manajer wajib memberitahukan segala hal yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan lainnya. Dalam komunikasi diketahui pula cara-cara tertentu dan momen-momen tertentu yang baik untuk menyampaikan hal-hal spesifik. Termasuk kemampuan

⁸²Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2011), 109

berkomunikasi dalam menyampaikan putusan yang merugikan karyawan seperti pemecatan.⁸³

d). *Fathonah* (cerdas). Kecerdasan membuat pekerjaan cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam persaingan. tanpa pekerja yang cerdas perusahaan akan sulit menghasilkan inovasi-inovasi baru. Oleh karenanya, pekerja yang di rekrut/dipilih juga harus pintar dan cerdas karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja baru lainnya.⁸⁴

Sumber daya *insani* lebih mengedepankan integritas manusianya, sebab logikanya, jika kita mengangkat seorang mitra kerja, yang di butuhkan hanya kepintaran mereka, melainkan juga kejujuran mereka. Kompetensi tanpa integritas akan menggerogoti jalannya usaha, adapun integritas tanpa kompetensi akan menghalangi suatu kemajuan. Jadi harus balance keduanya.⁸⁵

Adapun tujuan melaksanakan kegiatan MSDI dengan baik dan sesuai Syari'ah adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuat waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah

⁸³Ibid., 114. Lihat di Jusmaiani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 114

⁸⁴Ibid., 198. Lihat di Akhmad Subekhi, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, 198

⁸⁵Ibid., 274. Lihat di Ika Yunia Fauzi, *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, 274

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan bidang manajemen umum meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya insani (SDI) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai dan hasil penelitian dalam bidang SDI dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani, dimana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.⁸⁷ Sedangkan Haidy A.Pasay dan Sugiharso setiap produsen/manajer terdapat 4 tindakan sebagai berikut, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian⁸⁸. Berikut penjelasannya;

⁸⁶Salah satu surat dalam al-Qur'an secara khusus memperingatkan pada waktu, Surah *al-Ash*, 103. Ihat. Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 39-40.

⁸⁷Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management ((Manajemen Sumber Daya Insani)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014),3

⁸⁸Ibid. 9. Lihat di Haidy A. Pasay, Sugiharso, *Teori Ekonomi Mikro Suatu Analisis Produksi Terapan*, 9

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ ﴿٤٧﴾ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعُ شِدَادٍ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَحْصِنُونَ ﴿٤٨﴾ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعَصِرُونَ ﴿٤٩﴾

[illegible]

gambaran-gambaran yang utuh dan menyeluruh bagi masyarakat, mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.⁹¹

b. Pengorganisasian, merupakan kegiatan untuk mengorganisir karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi akan membantu mewujudnya tujuan secara efektif⁹². Menurut Nanang Fattah, pengorganisasian merupakan sebuah langkah jamak. Proses pengorganisasian dapat di-

merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan org
akan membantu mewujudnya tujuan secara efektif⁹². Se
Nanang Fattah, pengorganisasian merupakan sebu
berlangkah jamak. Proses pengorganisasian dapat di

a) Pemerincian pekerjaan menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Pembagian kerja, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan atau

⁹¹Ibid., 103. Lihat di Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, 103

⁹²Hasibum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 21

⁹³Ibid., 55. Lihat di Akhmad Subekhi, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, 55

- c) Penyatuan pekerjaan, menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional, dan efisien. pengelompokkan tugas yang saling berkaitan, jika organisasi sudah membesar atau kompleks. Penyatuan kerja disebut juga departementalisasi.
- d) Koordinasi pekerjaan menetapkan mekanisme kerja untuk mengoordinasikan pekerjaan dalam satu kesatuan yang harmoni.
- e) Monitoring dan reorganisasi, melakukan onitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas. Karena pengorganisasian merupakan suatu proses yang berkelanjutan, diperlukan penilaian ulang terhadap keempat langkah sebelumnya secara terprogram/berkala, untuk menjamin konsistensi, efektif, dan efisien dalam memenuhi kebutuhan.

d. Pengendalian. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan/kesalahan, diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan⁹⁵. Sedangkan menurut Murdick, pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari tiga tahap diantaranya: 1. Menetapkan standar pelaksana, 2. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, 3.

⁹⁵Ibid., 21

Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana.⁹⁶

Dengan demikian, pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa MSDI merupakan kemampuan manusia dalam perencanaan, kelompok, organisasi yang mengedepankan *integritas* kejujuran, *kompetensi* sehingga terwujudlah sebuah *balance* keduanya.

Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap, bahwa sebagai pekerja unggulan. Dalam al-Qur'an ditegaskan, bahwa kompetensi adalah faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang.⁹⁷ Dalam surat *al-Isra'*:36, dijelaskan tentang larangan mengikuti apa yang seseorang tidak mempunyai pengetahuan tentang hal tersebut:

وَلَا تَقَفْ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya, “dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.”

Pemilihan sumber daya insani yang kompeten akan menambah dividen kepercayaan antar pelaku bisnis, sehingga akan meningkatkan profit dan benefit dalam suatu perusahaan yang berimplikasi pada adanya kemajuan bagi

⁹⁶Nanang, Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 101

⁹⁷Ibid., 278. Lihat di Ika Yunia Fauzi, *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, 278

semua jenis kepemilikan, baik yang berupa usaha perseroan, firma, persekutuan komanditer (CV), perseroan terbatas (PT), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), bisnis lainnya dengan skala kecil yang meliputi kewirasusahaan dan waralaba, termasuk juga bisnis dengan skala kecil yang lambat laun menjadi membesar.⁹⁸

Pemberdayaan sumber daya *insani* kiranya adalah seperti ketika melihat apa-apa yang terjadi dalam suatu wadah organisasi. Khususnya organisasi yang bergerak dengan sistem sosial, setidaknya selalu terdiri dari dua unsur yang nampak jelas didalamnya, yakni: (1) sekelompok manusia yang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan. (2) adanya benda-benda lain yang dipergunakan oleh sekelompok manusia tersebut untuk digunakan sebagai alat pencapain tujuan tadi. Dan dimana tidak ada sekelompok manusia

⁹⁸Bentuk perseorangan dikelola oleh perseorangan bentuk firma adalah persekutuan untuk menjalin usaha antara dua atau lebih dengan nama bersama, dengan tanggung jawab masing-masing anggota tidak terbatas. Adapun keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Bentuk perseorangan komanditer (Commanditaire Vennotschaap/CV) adalah suatu perjanjian kerja sama untuk berusaha bersama orang-orang yang bersedia memimpin, mengatur perusahaan, dan tanggung jawab penuh dengan kekayaan pribadinya, dengan orang-orang yang memberikan pinjaman tidak bersedia memimpin perusahaan serta bertanggung jawab terbatas pada kekayaan yang diikutsertakan dalam perusahaan tersebut. Bentuk perseroan terbatas (PT) merupakan bentuk perusahaan yang terdiri atas pemegang saham yang mempunyai tanggung jawab terbatas terhadap utang-utang perusahaan sebesar modal yang disetor. Bentuk BUMN merupakan badan usaha yang dikenal dengan *public enterprise* yang berisikan dua elemen esensial, yakni unsurpemerintah (*public*) dan unsur bisnis (*enterprise*). Artinya, BUMN tidak murni 100 persen pemerintah, dan tidaklah murni 100 persen bisnis. Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta 100 & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bank BPD Jateng, 1997), 23-41. Lihat di Ika Yunia Fauzi, *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, 291

maka di situ tidak ada manajemen, kecuali dalam pandangan keagamaan, yakni, manajemen rohani.⁹⁹

2. Prinsip – Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani dalam Islam

Dalam Islam, ekonomi merupakan persoalan serius yang harus di tanggapinya karena Islam dalam pandangan kitab maqashid *as-Syari'ah* 'Inda *Ibni Taimiyah* mengatakan menilai bahwa harta itu sendiri merupakan salah satu daripada lima keperluan asas dalam kehidupan, lima keperluan asas ialah Agama, Jiwa, Akal, Nasab, Harta. Namun menurut Qadir Gassing ada sebagian ulama' yang mengatakan: keperluan asas kehidupan manusia tidak hanya lima, namun tujuh. Dua diantaranya adalah memelihara ummat, dan memelihara Lingkungan.¹⁰⁰

Ekonomi, dalam sebuah perusahaan, lembaga keuangan ataupun aktivitas lainnya yang berhubungan dengan ekonomi, kredibilitas dan profesionalitasnya akan terbentuk apabila organisasi tersebut memiliki tiga perangkat, yaitu : a. Perangkat-insani (*Humanware*), b. perangkat-keras (*hardware*), c. perangkat-lunak (*software*).¹⁰¹

Maksud dari perangkat-insani adalah perorangan di kalangan lembaga, sejak dari pemilik (*owners*), pimpinan (*directors*), pengelola (*managers*), hingga pekerja (*workers*) di lapisan paling bawah. Perangkat insani suatu

⁹⁹Hasanuddin Rahman Daeng Naja, *Manajemen Fit dan Proper Test*, (Yogyakarta:Pustaka Widvatama, 2004), 02

¹⁰⁰Ibid., 273. Lihat di Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, 273

¹⁰¹Ibid., 274.

Integritas adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Integritas merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen SDM.¹⁰⁴

¹⁰³Ibid., 273-274. Lihat di Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, 273-274

¹⁰⁴Ambar Teguh. Dkk, *Manejemen SDM, Konsep dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta), 87

¹⁰⁵Muhammad Abdul Jawad, *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*, Terj. Muhtadi Kadi, dari judul aslinya *Min Asra al-Tamayyus al-Idriy wa al-Mahary fi Hayat al-Rasul*. (Syrakarta: Ziyad Visi Media, 2009), 54

minus integritas. Maka bisa diyakini bahwa Negara tersebut tidak pernah maju karena adanya ketimpangan dan kecurangan yang terus-menerus menggerogoti perkembangannya.¹⁰⁶

Mengikuti teladan *Rosulullah Sallallahu Alaihi Wasallam*, di Harapkan MSDI dapat mengembangkan potensinya, sehingga terealisasi suatu tujuan yang menjadi tuntutan oleh yang bersangkutan dengan kaidah akhlak. Prinsip tersebut (pengikutan terhadap teladan *Rosulullah Sallallahu Alaihi Wasallam*) mesti dijadikan pijakan dasar bagi pengembangan SDI secara berkesinambungan, seperti kata Hasan Langgulung¹⁰⁷; pendidikan sangat vital bagi manusia.¹⁰⁸

¹⁰⁶Ibid., 275

¹⁰⁷Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan Suatu Analisis Psikologi dan Pendidikan*, (Jakarta: PT al-Husna Zikra, 1995),47

¹⁰⁸Tentang akhlak dan ibadah kaitannya adalah bahwa, kehidupan dalam pandangan islam, secara keseluruhan memahami bahwa sentralnya hanya kepada Allah s.w.t. dan hanya Allah yang singkatnya, dari titik itulah start kehidupan ini dimulai, dan seterusnya hingga Allah s.w.t. mengutus para nabi sebagai penjawantahan perintah Allah kepada seluruh hambaNya di alam semesta ini, namun yang paling khusus adalah makhluk yang bernama manusia. Akan tetapi orang-orang barat menganggap hal ini sebagai acara tertutup dunia luar, dengan kitab sucinya, dengan hadits-hadits nabinya, dengan kata lain islam terlalu fundamentalis dengan teks-teks al-Qur'an berikut juga hadits Nabi. Sampai disini dalam buku Renungan Santri telah mengatakan bahwa; Keberhasilan sekularisme di barat, pada tingkat tertentu ikut mendorong gerakan fundamentalis. Keberhasilan itu secara lamatlamat dapat diamati ketika sejarah berhasil memecah monopoli minoritas oleh gereja. Kemudian dikenal adanya pembagian otoritas antara otoritas Tuhan dan otoritas kaisar melalui adagium yang sangat terkenal ; “ Berikan Hak Tuhan kepada Tuhan dan hak Kaisar Kepada Kaisar”. Rumadi, Renungan Santri, Dari Jihad Hingga Kritik Wacana Agama, (Jakarta: Erlangga, t.th),36. Oleh karena itu oleh al-Qurtubi dalam buku *fiqh Jihad* al-Qurtubi mengatakan; Apabila seseorang memiliki tujuan untuk ibadah, niatnya masih dibenarkan. Lebih lanjut al-Ghazali dan segolongan Ulama' yang lain juga mengatakan ; jika motif akhirat lebih kuat daripada motif keduniaa, orang itu akan diberi pahala sesuai dengan tingkat perbandingan dua motif tersebut. Namun jika motif keduniaan lebih kuat daripada motif akhirat, atau perbandingannya sama, maka amalnya gugur seolah-olah belum pernah dilakukan. Yusuf Qardhawi, *Fiqh Jihad*, Judul asli, Fiqh al-Jihad, Penerjemah, Irfan Maulana Hakim, Arif Munandar Riswanto dkk, (Bandung: Mizan Pustaka,2010),570

Dari prinsip integritas ini, secara filosofi SDI akan mengalami 4 macam kesadaran, antara lain;

- a. Menyadarkan prinsip SDI secara individual pada posisi fungsinya di tengah makhluk lain.
- b. Menyadarkan SDI dalam hubungannya dengan masyarakat.
- c. Menyadarkan SDI terhadap pencipta alam dan mendorongnya untuk beribadah kepada-Nya.
- d. Menyadarkan SDI tentang kedudukannya terhadap makhluk lain dan membawanya agar memahami hikmah Tuhan yang telah menciptakan makhluk lain.¹⁰⁹

a. Pengertian

¹⁰⁹Ibid,42. Lihat di Raden Achmad Haryo ksumo, *Manajemen Sumber Daya Insani di Perusahaan Besi Tua CV. Rizki Loqam Jaya di Sidoarjo*, (Tesis: UIN Sunan Ampel Surabaya,2015), 3

ersopan santun.¹¹¹ Sedangkan Clifford Geertz mendefinisikan *etos* mendasar manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidrasi erat terkait dengan moralitas-*etis* yang dihasilkan oleh budaya. Ia juga *evaluatif* yang bersifat menilai.¹¹² Dalam kamus *Websters World Un*gkan bahwa *etos* adalah sifat dasar atau karakter yang merupakan ke-atak bangsa atau ras.¹¹³ Nurcholis Madjid mengartikan *etos* sebagai er, sikap, kebiasaan, maupun kepercayaan yang bersifat khusus tentang lu atau sekelompok masyarakat.¹¹⁴

kebiasaan, maupun kepercayaan yang bersifat khusus kelompok masyarakat.¹¹⁴

¹¹⁰Musa‘Asy’ariy, *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat* (Yogyakarta: LESFI, 1997),34

¹¹¹Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 25.

¹¹²Clifford Geertz, *The Interpretation of Culture* (New York: Basic Book, 1974), 126.

¹¹³Lewis Mulford Adam, et. al, *Websters World University Dictionary* (Washington DC: Publishers Company Inc, 1965), 331

¹¹⁴Nurcholis Madjid, *Islam: Doktrin dan Peradaban* (Jakarta: Paramadina, 1995), 410

mewujudkan tertentu. dan kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat material maupun non material).¹¹⁵

Kalau etos kerja merupakan pandangan atau sikap seseorang yang mendasar terhadap kerja, ini artinya bahwa apabila seseorang memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur dan penting untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi.

Islam, dalam kaitannya dengan diskursus etos kerja, dikemukakan Dawam Raharjo bahwa, suatu aliran teologi tertentu dalam Islam agaknya ikut memberi pengaruh terhadap mengendornya etos kerja di kalangan umat Islam, misalnya saja aliran jabariyah yang menimbulkan sikap *fatalistik*.¹¹⁶ Sedangkan menurut Toto Asmara, menyatakan bahwa cara pandang yang dinyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menmpakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹¹⁷ Tidak semua aktivitas disebut kerja. Sebuah aktivitas di sebut kerja menurut Toto Tasmara jika memenuhi kriteria sebagai berikut¹¹⁸:

1. Aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya dan produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur .

¹¹⁵Ibid., 127

¹¹⁶M. Dawam Raharjo, *Etika Ekonomi dan Manajemen* (Yogyakarta : Tiara Wacana, 1990),120

¹¹⁷Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani Press), 50

¹¹⁸Ibid., 27

Tujuan Motivasi dalam Kerja

Yang dimaksud tujuan kerja adalah target yang ingin dicapai oleh seseorang dalam bekerja. Tujuan dalam kerja sebenarnya tidak lepas dari latar belakang dan kondisi di motivasi dalam bekerja. Hal penting yang senantiasa melatar belakangi seseorang dalam mencapai tujuan dalam bekerja adalah faktor kebutuhan. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terdiri atas dua macam kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spiritual. Kebutuhan spiritual sangat penting dalam me-motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan. Kebutuhan material.¹¹⁹

Yang dimaksud tujuan kerja adalah target yang ingin dicapai oleh se

bekerja. Tujuan dalam kerja sebenarnya tidak lepas dari latar belakang di motivasi dalam bekerja. Hal penting yang senantiasa melatar belakangi dalam mencapai tujuan dalam bekerja adalah faktor kebutuhan. Kebutuhan manusia terdiri atas dua macam kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spiritual. Kebutuhan spiritual sangat penting dalam me-motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan. Kebutuhan material.¹¹⁹

Dalam kaitannya dengan tujuan dan motivasi kerja, Hadari
 mukakan bahwa, ada dua macam motivasi yang mendorong manusia
 kerjanya, yaitu motivasi intristik dan motivasi ekstristik. Motivasi in
 motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan dedikasi tinggi
 ia merasa memperoleh kesempatan untuk tujuan dapat mengaktualisasi

¹¹⁹Ibid, 30

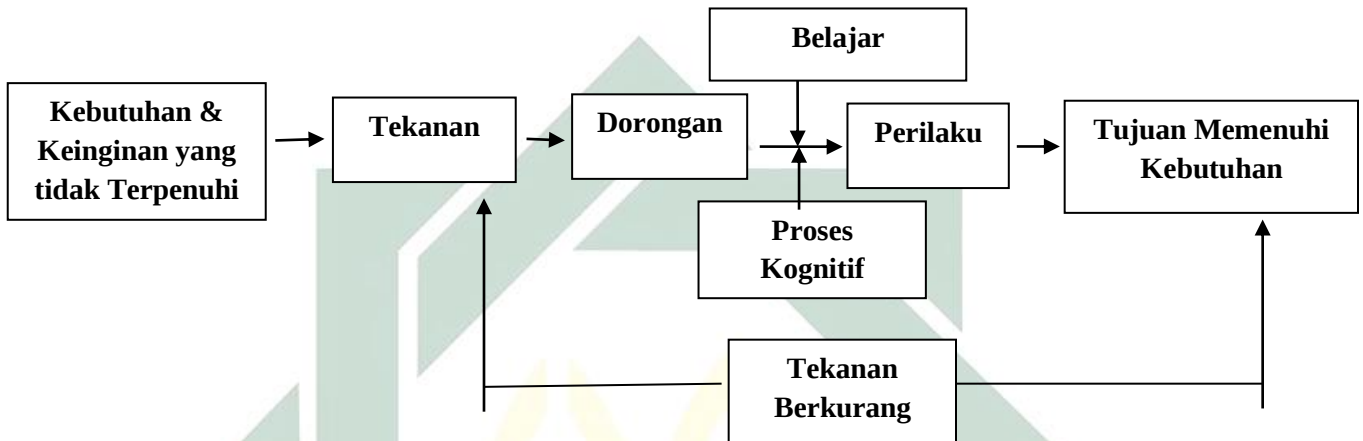
proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap kegiatan yang di kehendaki.¹²² Kemudian, John R. Brehm menyatakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, Brehm (reward), penguatan (*reinforcement*), ketepatan (*exspectancy*), dan sebagainya.¹²³ Menurut Brehm, fremote Kast dan James E. Rosenzweig mendefinisikan motivasi sebagai *to act in a certain way or at least develop a propensity to act in a certain way or at least develop a propensity to act in a certain way*. Menurut Brehm, motif adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan melakukan suatu tindakan pada waktu tertentu.

proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap kegiatan yang di kehendaki.¹²² Kemudian, John R. Brehm menyatakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, Brehm (reward), penguatan (*reinforcement*), ketepatan (*exspectancy*), dan sebagainya.¹²³ Menurut Brehm, fremote Kast dan James E. Rosenzweig mendefinisikan motivasi sebagai *to act in a certain way or at least develop a propensity to act in a certain way or at least develop a propensity to act in a certain way*. Menurut Brehm, motif adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan melakukan suatu waktu tertentu.

proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap kegiatan yang di kehendaki.¹²² Kemudian, John R. Brehm menyatakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, Brehm (reward), penguatan (*reinforcement*), ketepatan (*exspectancy*), dan sebagainya.¹²³ Menurut Brehm, fremote Kast dan James E. Rosenzweig mendefinisikan motivasi sebagai *to act in a certain way or at least develop a propensity to act in a certain way or at least develop a propensity to act in a certain way*. Menurut Brehm, motif adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan melakukan suatu waktu tertentu.

[illegible]

Gambar.2.1



Sumber: Shciffman & Kanuk (2010)¹²⁵

Telah dijelaskan di atas bahwa, bekerja adalah perbuatan yang mempunyai tujuannya adalah memperoleh penghasilan, baik penghasilan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹²⁶

Berdasarkan pendapat tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh menggerakkan, mendorong membangkitkan, dan mengarahkan seseorang agar mampu mencapai tujuannya dalam bekerja atau dengan pengertian lain, motivasi adalah *energy* pendorong yang mampu membangkitkan

¹²⁵Shciffman dan Kanuk, *Consumer Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2010), 64

¹²⁶Ibid. 65.

Ada beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, di antaranya yang terpenting adalah teori “kebutuhan”. Teori ini digagas oleh Abraham Maslow. Ia mengemukakan ada lima (5) kebutuhan manusia yang paling mendasar, yaitu: 1). Kebutuhan fisiologis, 2). Kebutuhan rasa aman, 3). Kebutuhan merasa memiliki, 4). Kebutuhan akan harga diri, 5). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.¹²⁷

1. Faktor Eksternal

Pandji Anoraga, menjelaskan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang di antaranya¹²⁹:

¹²⁹Yayat Suryatna, *Nilai-Nilai Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, 24

(imbalan), 6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian dan perlindungan dalam kerja dan lainnya.¹³¹

Suma'nur mengemukakan dalam teorinya tentang “manusia dan kerja”, dijelaskan bahwa ada beberapa faktor lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja di antaranya: a. faktor fisik, b. faktor mental psikologis, c. faktor social ekonomi, d. faktor mekanis, e. faktor bilogis, f. faktor kimiawi, g. faktor *cultural* atau budaya. Faktor –faktor tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat berdiri sendiri, sehingga harus berjalan seimbang (roda keseimbangan dinamis). Apabila faktor–faktor tersebut tidak seimbang maka berpengaruh pada aktivitas dan kesehatan tenaga kerja dan akhirnya berpengaruh pada etos kerjanya.¹³²

Jamaluddin ancok dan Fuad Nashori, mengemukakan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang turut mempengaruhi etos kerja seorang di antaranya :

1. Faktor iklim, bahwa iklim suatu negara juga dapat berpengaruh terhadap etos kerja masyarakatnya. Negara yang bersaksi di daerah subtropics mempunyai iklim yang merangsang warga negaranya untuk bekerja lebih giat. Sebaliknya Negara yang terletak di sekitar khatulistiwa karena iklimnya yang panas, menyebabkan warga negaranya kurang giat bekerja, malas dan cepat merasa lelah.

¹³¹Buchari Zaini, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991),91

¹³²Ibid., 89

menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas atau tindakan.¹³⁵

Steers dan Porter menguraikan adanya tiga komponen penting di dalam motivasi, yaitu¹³⁶:

1. *Energizing* yaitu sesuatu yang mendorong atau menentukan tingkah laku.
2. *Directing* yaitu sesuatu yang membimbing/mengarahkan tingkah laku.
3. *Maintaning*(Sustaining) yaitu sesuatu yang memelihara dan menindak-lanjuti tingkah laku.

memelihara tingkah laku seseorang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan mesin atau jantung dari tingkah laku manusia. Permasalahan yang muncul adalah nilai apa saja yang mampu memunculkan dorongan atau motivasi bagi

¹³⁵Deliarnov, *Motivasi Untuk meraih Sukses*, 10

¹³⁶Ibid., 11

ketiga karakteristik tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu dari karyawan tersebut.¹³⁹

D. Industry Batik Indonesia

Batik sudah berkembang berapa abad di bumi Indonesia, dari zaman ke zaman batik berkembang-berkembang mode busana. Dulu batik di pakai dalam upacara-upacara keagamaan atau bersifat *ritual*, sampai sekarangpun masih dipakai dalam upacara-upacara resmi., misalnya upacara pengantin jawa. Berbagai cara telah dilakukan pemerintah untuk kerajinan batik. Tidak hanya merupakan seni pakai, akan tetapi diangkat kearah seni usaha pemerintah untuk melestarikan batik dengan memasyarakatkan batik pada masyarakat luas yaitu dengan mengharuskan pakaian batik untuk acara resmi maupun acara pakaian dinas, seragam sekolah, maupun KOPPRI. Jadi, batik tumbuh dan berkembang baik nilai seninya, pola (corak) maupun proses pembuatannya.¹⁴⁰

1. Pengertian Batik

Menurut Rianto Didik (dalam Vera Ernawaty), batik berasal dari “mbatik” yang artinya membuat titik-titik. Menurut Wijaya, batik berasal dari kata yang artinya banyak titik. Batik merupakan suatu metode proses pembuatan motif pada media. Media pembuatan batik bisa dimana saja asalkan memungkinkan dan dibuat dengan canting dan lilin malam. Alat untuk membuat batik harus berupa canting tulis atau canting cap dan lilin malam. Jenis dan motif batik tradisional sangat banyak, namun

¹³⁹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 114

¹⁴⁰Nuruddin Armanto, *Kompetitif Bisnis Kerajinan Batik*, (Tesis--IAIN Sunan Ampel,2013),42-43

motif dan variasinya sesuai dengan filosofinya dan budaya masing-masing daerah yang amat beragam.¹⁴¹

Seni batik adalah titik yang di usahakan atau diciptakan manusia sehingga menimbulkan rasa senang atau indah lahir maupun batin. Batik merupakan kerajinan yang memiliki kerajinan seni tinggi dan telah menjadi bagian dari budaya Indonesia khususnya Jawa. Sejarah pembatikan di Indonesia berkait erat perkembangan kerajaan Majapahit dan penyebaran ajaran islam di tanah jawa. Beberapa catatan, pengembangan batik banyak dilakukan pada masa-masa kerajaan Mataram, kemudian pada masa kerajaan Solo dan Yogyakarta.¹⁴²

Meluasnya kesenian batik ini menjadi milik rakyat Indonesia dan khususnya suku Jawa ialah akhir Abad ke 18 atau awal abad ke 19. Batik cap dikenal baru setelah perang dunia kesatu habis atau sekitar tahun 1920. Kesenian batik adalah kesenian gambar di atas kain untuk kerajaan yang menjadi salah satu kebudayaan keluarga raja-raja Indonesia zaman dulu. Awalnya batik dikerjakan terbatas dalam keraton saja dan hasilnya untuk pakaian raja dan keluarga serta para pengikutnya. Oleh karena banyak dari pengikut raja yang tinggal di luar kraton, maka kesenian batik ini dibawa oleh mereka keluar *kraton* dan dikerjakan ditempatnya masing-masing.¹⁴³

Saat ini, kesenian batik ditiru oleh rakyat terdekat dan selanjutnya meluas menjadi pekejaan kaum wanita dalam rumah tangganya untuk mengisi waktu senggang dan ada juga laki-laki. Selanjutnya, batik yang tadinya hanya pakaian

¹⁴¹Vera Ernawati, *Kontribusi Industri Batik*, (Jatinagir, 2004),10

¹⁴²Sewan, *Seni Kerajinan Batik Indonesia*, (Yogyakarta: BPKB 1973), 34

¹⁴³Ibid., 35

Menurut Nurdalia, I. batik tulis yang menggunakan kain putih impor bom dikenal di Indonesia pada abad ke-19. Bahan pewarna yang dipakai dalam pembuatan terdiri dari tumbuh-tumbuhan asli Indonesia yang dibuat sendiri antara lain pohon mengkudu, tinggi, soja, nila, dan bahan sodanya dibuat dari soda abu, serta garamnya dibuat dari tanah lumpur. Batik cap dikenal obat-obat batik dari luar negeri masuk ke Mojokerto dijual oleh pedagang-pedagang dari negara Cina. Saat itu *motif* batik masih didominasi dengan bentuk binatang dan tanaman. Selanjutnya, corak batik di Jawa Tengah mengalami perkembangan dari corak-corak lukisan binatang dan tanaman lambat laun beralih pada *motif abstrak* yang menyerupai awan, candi wayang *beber* dan selanjutnya. Kemudian melalui penggabungan corak lukisan dengan seni *dekorasi* pakaian, muncul seni batik tulis yang kita kenal sekarang ini.¹⁴⁵

Menurut Murningsih, batik tulis tradisional corak/motif klasik yan beraneka ragam, sehingga mendapat daya tarik tersendiri khususnya bagi masyarakat Jawa. Ditinjau dari segi *historis – arkeologis* corak batik tradisional sudah sejak zaman kerajaan Hindu-Budha di Jawa. Batik tulis dibuat dengan cara konvensional yang

¹⁴⁵Ibid., 37

diwariskan secara turun temurun dengan menggunakan bahan pewarna alami yang berasal dari tumbuh-tumbuhan. Batik berkembang sesuai dengan keinginan pasar.¹⁴⁶

2. Macam-Macam Batik

a. Batik Tradisional yaitu¹⁴⁷:

Batik cara pembuatan dan produksinya masih dilakukan dengan proses yang sederhana dan hasilnya produksiya masih rendah. Batik ini dihasilkan oleh usaha kecil. Batik iini di bagi menjadi dua antara lain :

1. Batik tulis yaitu : batik yang sebelumnya dibuat, digambar atau diberi motif terlebih dahulu yang kemudian dibatik dengan menggunakan canting dan malam. Jadi yang dimaksud gedog adalah pembuatan kaim masih menggunakan alat tradisional.
2. Batik Cap yaitu batik yang belum dibuat, digambar atau diberi motif terlebih dahulu kemudian di cap dengan sebuah lempengan yang ada cetakan motifnya.

b. Batik Printing atau Sablon yaitu :

Batik yang proses pembuatannya tidak menggunakan malam maupun canting. Proses yang digunakan adalah proses printing atau sablon yang bermotifkan batik. Biasanya di produksi oleh industri-industri besar dengan jumlah yang besar pula.

¹⁴⁶Ibid., 34

¹⁴⁷Sewan, *Seni Kerajinan Batik Indonesia*, 40

PROFIL OBJEK PENELITIAN

1. Deskripsi Desa Podak Angsanah

Secara geografis Desa Podak Angsanah terletak pada posisi $7^{\circ}21'-7^{\circ}31'$ Lintang Selatan dan $110^{\circ}10'-111^{\circ}40'$ Bujur Timur. Topografi ketinggian desa berupa daratan sedang yaitu sekitar 305m di atas permukaan air laut. Berdasarkan data BPS kabupaten Pamekasan tahun 2004, selama tahun 2004 curah hujan di Desa Podak Angsanah rata-rata mencapai 2.400 mm. Curah hujan terbanyak terjadi pada bulan Desember hingga mencapai 405,04 mm yang merupakan curah hujan tertinggi selama kurun waktu 2000-2008.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Hasil wawancara dengan bapak Hanafi, 30 Mei 2016, Pukul, 12:00 Wib

Dalam Tingkat Agama, mayoritas Islam karena sudah membentuk kultur dan budaya dengan ciri khas dan karakter masing-masing kelompok. Seperti masyarakat Desa Podak Angsana, telah membentuk pola hidup masyarakat yang mempertahankan kultur organisme yang cukup kuat. Hal ini disebabkan di Desa Podak Angsana terdapat banyak lembaga pendidikan dan pondok pesantren yang sifatnya masih tradisional atau santri, Madrasah Ibtidaiyah yang setara dengan sekolah dasar.

b. Mekanisme Pengelolaan

¹⁵⁰ Hasil wawancara dengan bapak Faqih, 30 Mei 2016, Pukul, 13:00 Wib

- 1) Fudoli sebagai ketua/pimpinan kelompok modal. Sebagai pengorganisir, mengarahkan serta memberi modal terhadap perajin batik di Kampung Podak Angsana dan Kampung Toket.
- 2) Hosnan sebagai kepala perajin batik di Kampung Podak Angsana. Mempunyai fungsi produksi terkait mendesain gambar dan menggambar batik.
- 3) Madurejo sebagai sekretaris di Kampung Podak Angsana. Mempunyai fungsi mengontrol stok warna dan kualitas batik.

Jumlah perajin batik di kampung Podak Angsana terdapat 4 orang, yaitu Hosnan, Madurejo, Jumadin, Misnaya, dan Lukman.

- Jumlah perajin batik di kampung Podak Angsanah terdapat 5 orang, yaitu Hosnan, Madurejo, Jumadin, Misnaya, dan lukman.

1) Konsep otonom dan terpantau.

Oleh karenanya, Setiap 1 minggu mengontrol hasil batik tulis yang diproduksi dan 1 bulan hasil produksi mencapai kira-kira 100-150 untuk batik tulis biasa/murah. Serta setiap 3 bulan mengevaluasi segala kegiatan produksi, baik dalam perajin batik, dan alat yang diperlukan (*bileh bedheh se rusak*).¹⁵²

Berasakan kekeluargaan karena tidak lepas dari rwarianan dari nenek moyang yang menjadi turun temurunnya. Jadi perajin batik yang tidak bekerja maka tidak dapat uang. Di sini bukan sekolah atau kantor mereka bekerja maka dapat uang, begitu pula sebaliknya, jika tidak bekerja maka tidak mendapatkan uang. Berbeda Kalau dikantor walau tidak bekerja dapat uang.¹⁵³

¹⁵²Hasil wawancara dengan Bapak Fudoli, 02 Juni 2016. Pukul, 11:00 Wib

[illegible]

2. Deskripsi Desa Toket

a. Geografis Desa Toket

Desa Toket terletak di Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan dengan topografi atau bentang lahan yang terdiri dari dataran seluas 109 ha dan perbukitan atau pegunungan seluas 900,61 ha, yang terdiri dari 6 dusun yakni: Dusun Congkak, Dusun Dalubang, Dusun Tengah, Dusun Tanggul, Dusun Batu Ampar. Kecamatan Propo memiliki populasi yang cukup perajin batik besar, barangkali bisa dikaitkan dengan sejarah kerajaan di Pamekasan yang menurut catatan banyak diantaranya Kerajaan Parupuh, atau Jambiringin dll.¹⁵⁴

Sedangkan letak Desa Toket terdapat di Kecamatan Proppo 12 sentral yang mempunyai daerah terbesar di Kabupaten Pamekasan sebaga berikut Desa Klampar 5 sentral, Desa Toket dan Candiburung masing-masing 3 sentral dan Desa Rang Pherang Daja 1 sentral

Jumlah penduduk Desa Toket Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan secara keseluruhan berjumlah 5.185 Orang dengan rincian jenis kelamin Laki-laki berjumlah 2.087, dan jenis kelamin Perempuan berjumlah 2.135, dengan jumlah kepala keluarga berjumlah 963.

Kultur dan budaya dengan ciri khas dan karakter masing-masing kelompok. Seperti masyarakat Desa Toket Kecamatan Proppo Kabupaten

¹⁵⁴Hasil Wawancara dengan bapak Khoirul Anwar, 02 Juni 2016. Pukul, 13:30 Wib

Tingkat pendapatan rata-rata penduduk Desa Toket Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan tidak menentu rata-rata Rp.10.000-50.000 per hari. Secara umum mata pencaharian warga masyarakat Desa Toket dapat teridentifikasi ke dalam beberapa sektor yaitu pertanian, jasa/perdagangan dan lain-lain. Selain beraktifitas bertani, penduduk di Kampung Toket juga melakukan aktifitas membuat yang keberadaan cuaca/sinar matahari sangat mempengaruhi terhadap hasil membuat. oleh karenanya, mayoritas lingkungan (di setiap rumah) di Kampung Toket juga memproduksi batik.¹⁵⁵ Sehingga putra-putrinya juga membantu orang tuanya memproduksi batik. Putra-putrinya belajar membuat secara otodidak, yakni tidak didasari oleh pengetahuan/pelatihan khusus membuat.¹⁵⁶

Akan tetapi, batik tidak bisa dilepaskan dengan cuaca, pada musim hujan tingkat Produksi menurun, dalam 1 bulan produksi tidak optimal kadang hanya mampu menghasilkan beberapa puluh lembar dengan proses yang sangat lama, sebab batik butuh cahaya matahari ketika proses pengeringan warna, kalau hujan terus-menerus kadang produksi harus berhenti tidak bisa dipaksakan.

a. Lingkungan

b. Kebutuhan keluarga

[illegible]

lebih tinggi.

Musim Subur

Jaringan merupakan modal utama yang dimiliki oleh perajin batik. Dengan hal itu, bisa melakukan kerja sama dengan berbagai lembaga seperti pihak Sekolah, pihak Pesantren dan juga bulan Maulid Nabi Muhammad SAW terakhir setelah Hari Raya Idul Adha, kebanyakan memesan batik berseragam yang menjadi baju dan juga order batik banyak. Selain itu, menjalin kerja sama juga dengan pedagang, konsu-men sehingga produksi membatik-pun meningkat.

Namun kendalanya adalah cuaca. Merupakan faktor yang bisa lepas dari produksi membatik. Dalam proses membatik dibutuhkan sinar matahari pada

c. Musim Subur

pihak Sekolah, pihak Pesantren dan juga bulan Maulid Nabi Muhammad SAW terakhir setelah Hari Raya Idul Adha, kebanyakan memesan batik berseragam yang menjadi baju dan juga order batik banyak. Selain itu, menjalin kerja sama juga dengan pedagang, konsu. men sehingga produksi membati. pun meningkat

saat proses pengeringan warna. Bila terdapat hujan maka produksi batik tidak optimal. Dengan demikian, perajin batik terkadang kewalahan dalam membatik.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

PERILAKU PRODUSEN PERSPEKTIF MANAGEMEN SUMBER DAYA INSANI

A. Produsen Batik Di Kampung Podak Angsana Dan Kampung Toket Perspektif Saft

Dalam bab II di jelaskan bahwa dalam pengelolaan SDI yang Islami bertujuan untuk meningkatkan potensi evaluasi kinerja yaitu: *pertama*, aspek S (*Siddiq*), kedua, A (*Amanah*), *ketiga*, F (*Fathonah*), *keempat*, T (*Tabligh*), yang bisa disingkat dengan SAFT. Berikut penjelasannya,

1. Shiddiq

Sifat shiddiq yang berarti benar artinya seorang pemimpin membenarkan perkara yang benar atau al Haq. Kebenaran dalam Islam bersumber dari Allah SWT, tidak semata-mata hasil penyelidikan manusia saja yang mempunyai sifat keterbatasan. Karakter shiddiq yang harus ditumbuhkan bagi SDI adalah kejujuran. Kompetensi tanpa didukung dengan kejujuran akan menimbulkan ketimpangan. Serupa yang dilakukan oleh perajin batik, yaitu telaten dalam proses membatik agar mendapatkan hasil yang halus dan bagus. Dengan ketekunan (telaten) dan kejujuran merupakan faktor utama dalam produksi untuk menghasilkan sebuah batik yang berkualitas. Ketekunan dan kompetensi bagian yang tidak lepas yaitu kejujuran. Oleh karenanya, kejujuran dan kompetensi yang baik, seseorang

di samping dituntut untuk bisa bekerja secara mandiri, juga harus bisa bekerja sama dengan satu team yang didalamnya sudah dibagi fungsi kerja perajin batik.

Dalam hadits diriwayatkan oleh bukhari dari Ibn Abbas, ia berkata: Tatkala turun ayat *“dan berilah peringatan kepada kerabat-kerabatmu yang dekat,”* maka Rasulullah SAW naik ke bukit Shafa, lalu berseru *“wahai bani Fihri, wahai bani ady..!”* (yang ditujukan kepada semua suku Quraisy, hingga mereka berkumpul semua). Jika ada seseorang diantara mereka ada yang belum hadir, maka kaumnya akan mengirimkan seorang utusan untuk melihat apa sedang terjadi. Abu Lahab beserta dengan para pemuka Quraisy juga turut datang. Kemudian Rasulullah SAW bersabda: *apa pendapat kalian jika kukabarkan bahwa di lembah ini ada pasukan kuda yang mengepung kalian, apakah kalian percaya padaku?* Mereka menjawab, *“benar, kami tidak pernah mempunyai pengalaman bersama engkau kecuali kejujuran.”* Beliau bersabda, *“sesungguhnya aku memberi peringatan kepada kalian sebelum datangnya azab yang pedih”*. Kemudian Abu Lahab berkata, *“Celaka engkau untuk selama-lamanya, untuk inilah engkau mengumpulkan kami?”* lalu turunlah ayat *“Tabbat yada Abi Lahabi watabb.”*

2. Amanah (dipercaya)

Amanah adalah sifat dapat dipercaya, yang bermakna jujur dan bertanggung jawab terhadap amanat yang dipikulnya. Produsen didalam

mengambil perajin batik berpedoman terhadap sebuah konsep kerja professional yang berasaskan kekeluargaan, artinya saling tolong menolong antar perajin batik lainnya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, bila mendapatkan kesulitan/kewalahan dalam produksi batiknya yang disebabkan terlalu banyaknya pesanan ketika musim suburnya perajin batik. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Sebagaimana firman-Nya dalam al-Qur'an :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Artinya, “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:”Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Lebih lanjut, para ketua organisasi juga sebagai produsen dalam mengambil perajin batik dengan berlandaskan yaitu professional berasaskan kekeluargaan, yang mengedepankan kepercayaan antar produsen dengan perajin batik. Kemudian produsen memberikan sebuah arahan supaya menghasikan batik yang dan layak. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW dalam makna; *“Barang siapa memperkejakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal di sana terdapat orang yang lebih*

3. Tabligh

4. Fathonah (cerdas)

[illegible]

B. Produsen Perspektif Erencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian

a. Perencanaan

[illegible]

Dalam Islam objektivitas perencanaan dapat dijelaskan firman Allah SWT, sebagai berikut ;

Artinya, “Yusuf berkata: ”supaya kamu bertaman tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan dimasa itu mereka memeras anggur”.

[illegible]

Menurut Hasibun mengatakan perencanaan SDM (human resources planing) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujud tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasia, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaa, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menurut Hasibun mengatakan pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi. Memang komunitas/kelompok apapun selayaknya harus mempunyai mekanisme pengelolaan untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu mewujudnya tujuan secara efektif. Sedangkan menurut Nanang Fattah bahwa “pengorganisasian merupakan sebuah proses yang berlangkah jamak”.

[illegible]

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengarahan yang efektif dilakukan oleh produsen adalah setiap hari. Namun untuk lebih efisien produsen mengarahkan serta memotivasi perajin batik yakni 1 minggu sekali. Fungsi sebagai produsen/manajer adalah mengatur, mengarahkan karyawan terhadap tujuan yang di tentukan. Secara sederhana fungsi mengarahkan adalah membuat para perajin batik melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Memotivasi karyawan merupakan kegiatan kepemimpinan. Salah satu memotivasi perajin batik adalah tambahan remunerasi. Kemampuan manajer untuk memotivasi perajin batik akan sangat menentukan efektifitas manajer. oleh karenanya, semua yang dilakukan seorang produsen untuk memberikan semangat bekerja perajin batik serta menghasilkan batik yang berkualitas.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai

C. INTEGRITAS DAN KOMPETENSI

Dalam pembahasan di bab II, dijelaskan bahwa integritas adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Integritas merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen SDM.

tidak bagus. Memang dalam sebuah perusahaan menjalin kerja dengan pihak lembaga sangat diperlukan karena untuk merencanakan karyawan,

Prinsip integritas adalah prinsip penyatuan dan tidak mementingkan salah satunya, baik jasmani dan rohani, dunia dan akhirat. Dalam hal ini, manusia sebagai hamba Allah dan juga *Khalifah Allah* di bumi memiliki berbagai potensi, hendaklah diseimbangkan secara utuh. Pengembangan secara utuh (penyatuan) merupakan usaha dalam mengembangkan wujud manusia seutuhnya, baik utuh dari jasmani dan rohaninya.

memiliki berbagai potensi, hendaklah diseimbangkan secara utuh. Pengembangan secara utuh (penyatuan) merupakan usaha dalam mengembangkan wujud manusia seutuhnya, baik utuh dari jasmaniah, rohaninya.

dan lebih luas lagi perekonomian, sehingga selama *Rasulullah SAW* di Madinah. Beliau memerintahkan *Mughrirah bin sha'bah dan Hamir Namir*” untuk mencatat keseimbangan dan interaksi antara manusia untuk mengetahui seberapa besar nilai kepercayaan dan kejujuran yang ada dalam masyarakat pada saat itu. Jikalau suatu komunitas memiliki tingkat integritas di dalamnya, maka peradaban, perekonomian dan harmonisasi dalam kehidupan akan selalu berkembang dengan baik.

2. Kompetensi

Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap, bahwa sebagai pekerja unggulan. Salah satu cara untuk mengetahui kompeten atau tidaknya yakni kemauan dan kebiasaan. Dalam al-Qur'an ditegaskan, bahwa kompetensi adalah faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang. Dalam surat *al-Isra'*:36, dijelaskan tentang larangan mengikuti apa yang seseorang tidak mempunyai pengetahuan tentang hal tersebut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya, “dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.”

Pemilihan sumber daya insani yang kompeten akan menambah dividen kepercayaan antar pelaku bisnis, sehingga akan meningkatkan profit dan benefit dalam suatu perusahaan yang berimplikasi pada adanya kemajuan bagi semua jenis kepemilikan, baik yang berupa usaha perseroan, firma, persekutuan komanditer (CV), perseroan terbatas (PT), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), bisnis lainnya dengan skala kecil yang meliputi kewirasusahaan dan waralaba, termasuk juga bisnis dengan skala kecil yang lambat laun menjadi membesar.

c. Musim Subur

Yang dimaksud musim subur, terdapat bulan-bulan diantaranya pertama, menghadapi bulan romadhon terdapat permintaan atau pesanan banyak sekali tapi pada bulan setelah hari raya idul Adha pesanan menurun, baru meningkat kembali pada bulan maulid. Kedua, kerja sama dengan pihak sekolah maka awal ajaran baru pesanan banyak malah kadang kita kewalahan. Ketiga, Jaringan adalah modal utama kami untuk meningkatkan hasil produksi, yang kami lakukan dengan menjalin kerja sama dengan pedagang konsumen dan lembaga-lembaga melalui seragam kalau ini sukses maka produksi makin meningkat. Secara internal kualitas merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produksi, selain itu kami juga menyediakan batik yang sudah menjadi baju sehingga memudahkan bagi pedagang dan konsumen dengan harga terjangkau lagi.¹⁶³ Sehingga banyak pesantren yang memesan seragam baju. Baik cowok maupun cewek, kalau mereka membeli ke pedagang dipasar harganya 10.000 lebih mahal.

Akan tetapi, batik tidak bisa dilepaskan dengan cuaca, pada musim hujan tingkat Produksi menurun, dalam 1 bulan produksi tidak optimal kadang hanya mampu menghasilkan beberapa puluh lembar dengan proses yang sangat lama, sebab batik butuh cahaya matahari

¹⁶³Hasil wawancara dengan Bapak Hanafi, 02 Juni 2016. Pukul, 14:00 Wib

a. Lingkungan

a. Lingkungan

b. Kebutuhan keluarga

c. Musim Subur

[illegible]

lepas dari produksi membatik. Dalam proses membatik dibutuhkan matahari pada saat proses pengeringan warna.

lepas dari produksi membatik. Dalam proses membatik dibutuhkan matahari pada saat proses pengeringan warna.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa tindakan produsen terhadap perajin batik yang menjadi pembahasan penulis dalam melakukan penelitian terkait Perilaku Produsen Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus Etos Kerja Perajin Batik di Kampung Podak Angsana dan Kampung Toket). Maka penulis memberikan kesimpulan bahwa:

- [illegible]

batik terakhir tidak lepas budaya terdahulu. Ditambah lagi, bila dilihat secara integritas, kompetensi, dan telaten sudah terpenuhi.

B. Saran dan Keterbatasan Penulis

1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi produsen terhadap perajin batik dan penelitian selanjutnya, yaitu :

a. Bagi Komunitas

Dalam penelitian ini diketahui sebagai produsen yaitu salah satu yang memberikan semangat kerja serta meningkatkan hasil produksi bagus secara kualitas dan kuantitas terhadap perajin batik di Kampung Podak Angsana dan Kampung Toket, dengan memberikan sebuah pelatihan khusus membatik sampai tingkat terampil. Mengingat proses membuat batik yang lama serta cahaya matahari dan iklim sangat mempengaruhi terhadap kualitas batik.

b. Bagi produsen dan perajin batik

Seorang produsen sangat memperngaruhi terhadap perajin batik dalam hal dorongan/motivasi sehingga memberikan keseimbangan Kelompok Usaha Bersama Batik Tulis Canting Emas di Kampung Podak Angsana dan Toket, terhadap integritas dan kompotensi perajin batik.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

Abdullah, Taufik., *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta:
LP3ES.1982

Adam Mulford Lewis, et. al, *Websters World University Dictionary*, Washinton DC:
Publishers Company Inc. 1965

Anto Hendrie, *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*, Yogyakarta: Jalasutra. 2003

Arif, Nur. M, Amalia, Euis., *Teori Mikro Ekonomi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 1999

Al-Haritsi, Ahmad, bin, Jabariyah., *fikih Ekonomi Umar nin Khattab*, Jeddah: Dar al-Andalus. 2003

Asy'ari, Musa., *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Lesfi. 1997

Azi, Abdul., *Ekonomi Islam Analisis Mikro&Makro*, Yogyakarta:Graha Ilmu,2008.

Barkah Agustinah., *Teori Produksi Islam (Studi Analisis Terhadap Konsep Kekayaan Negara Menurut Ibn Khaldun Dalam Kitab Muqaddimah)*, Tesis IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2013

Buchari, Syabbul., *Promosi Produk Dalam Perspektif Hukum Islam*, Thesis IAIN Sunan Ampel. 2009

Buchori Spektrum Mochtar., *Problematika Pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogyakarta. 1994

Departemen Pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi kedua,
Jakarta: Balai Pustaka., 1995

E Edwin Ghiseli, P. Campbell John and Zedeck Sheldon., *Measurement Theory for the Behavioral Sciences*, San Fransisco: W.H. freeman and Company. 1981

Fauzi, Yunia, Ika., *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah*, Jakarta; Kencana Prenamedia Group. 2014

Geertz Clifford, 1974, *The Interpretation of Culture* New York: Basic Book. 1974

Hartanto, Mardi Frans., *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada kebajikan dan Potensi Insani*, Bandung: PT Mizan Pustaka. 2009

HM, Isnani., *Pandangan Pengusaha Terhadap Peranan Labelisasi Halal*, (Tesis IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2006).

- Nasution, Edwin, Mustofa, Setyanto, Budi., *Pengenalan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2010
- Nuruddin, Armanto., *Kompetitif Bisnis Batik, Studi Kasus Inovasi Produksi dan Pengembangan Pemasaran Batik Khas di kota Probolinggo*, Tesis IAIN Sunan Ampel Surabaya), 2013
- Nurul Huda, et.al., *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Nawawi, Hadari., *Managemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2001
- Panggabean, Mutiara S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Purnomo, Hadi, Syaichul., *Hukum Bisnis “Membangun Wacana Integritas Perundangan Nasional dengan Syari’ah”*, Yogyakarta: UIN Malang Press (anggota IKAPI), 2001
- Purwanto Ngali., *Psikologi Pendidikan* Bandung: PT Remaja Roesdakarya, 2006
- Pusat kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo & VII Yogyakarta., 2012
- Putong Iskandar., *Ekonomi Mikro dan Makro, Edisi 2*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2012
- Raden Achmad Haryo kusumo., *Manajemen Sumber Daya Insani di Perusahaan Besi Tua CV. Rizki Logam Jaya di Sidoarjo*, Tesis: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2015

