

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami maksud judul skripsi, perlu dipertegas kalimat-kalimat yang dianggap perlu. Dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun penelitian ini berjudul **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung (Studi Kasus Pada SMP Global Madani Bandar Lampung)”**. Untuk itu perlu diuraikan pengertian istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Analisis.

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat, atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian atau hubungan antara bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.<sup>1</sup>

2. Penerapan.

Penerapan adalah sebuah tindakan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Peter salim dan Yeni salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer Modern English*, Jakarta, 1999, hlm. 61

<sup>2</sup>Pius A Partanto M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer Arkola*, Surabaya, 2001, hlm. 30

### 3. Manajemen.

Managemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>3</sup>

### 4. Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>4</sup> Sumber daya insani yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia.

### 5. Kinerja

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>5</sup>

### 6. Karyawan

Karyawan adalah pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat upah (gaji), pegawai buruh.<sup>6</sup>

### 7. Yayasan Pendidikan Global Madani

Yayasan Pendidikan Global Madani merupakan yayasan yang pada saat ini terutama bergerak di bidang pendidikan. Yayasan Pendidikan Global

---

<sup>3</sup>Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pt. Bumi Aksara, 2013, hlm. 1

<sup>4</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Tamer, 2013, hlm. 28

<sup>5</sup>Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 1999, hlm.

<sup>6</sup>Hamzah Ahmad, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, Surabaya, Fajar Mulya, hlm. 190

Madani mengelola sebuah sekolah dasar (SD Global Madani), sebuah sekolah menengah pertama (SMP Global Madani), dan sebuah sekolah menengah atas (SMA Global Madani).<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian penegasan judul di atas, dapat disimpulkan bahwa penulis maksudkan dari judul **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung (Studi Kasus Pada SMP Global Madani Bandar Lampung)”** adalah suatu penelitian yang membahas fungsi manajemen sumber daya manusia (karyawan) pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung terutama SMP Global Madani Bandar Lampung dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Alasan-alasan yang dipilih penulis dalam memilih judul ini adalah :

### **1. Alasan Objektif**

Sekolah Global Madani berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung yang dikelola oleh Ir. H. Erwanto, M.S. sebagai Pembina Yayasan beserta jajarannya yang telah berpengalaman lebih dari 15 tahun dalam pengelolaan sekolah unggulan berkualitas untuk tingkatan taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah atas dan bahkan untuk tingkatan sarjana dan pascasarjana (magister dan doktor).

---

<sup>7</sup>Short Profile Yayasan Pendidikan Global Madani

Dalam kiprahnya sampai tahun 2015, atau sekitar empat tahun, Sekolah Global Madani telah sukses menyelenggarakan pendidikan dasar dan menengah dengan 700-an siswa (Kelas I, II, III, IV, VII, VIII, IX, X, XI dan XII) atau 30 rombongan belajar. Menurut proyeksi, pada titik equilibrium Sekolah Global Madani akan mengasuh sekitar 24 rombongan belajar untuk SD, 21 rombongan belajar untuk SMP, dan 21 rombongan belajar untuk SMA; setiap rombel terdiri atas 20-25 siswa.

Dengan demikian, pada saat itu, Sekolah Global Madani akan mengasuh siswa sejumlah 1.320 – 1.650 orang. Hal ini sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang berkualitas agar meningkatkan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber-sumber ekonomi bahkan menjadi asset penting dan penentu bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau profesional agar pelanggan selalu merasa puas dengan pelayanan Sekolah Global Madani Bandar Lampung.

Maka penulis beralasan untuk meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia, yang dalam perspektif ekonomi Islam disebut dengan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

## 2. Alasan Subjektif

Judul tersebut sesuai dengan spesialisasi keilmuan penulis yaitu pada Jurusan Ekonomi Islam serta tersedianya literatur baik primer atau sekunder dan data penelitian lapangan yang menunjang penelitian tersebut.

### C. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri dewasa ini, manajemen menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis, terutama untuk melakukan kegiatan produksi, pemasaran dan terlebih untuk menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Melalui manajemen, suatu organisasi berusaha melakukan inovasi-inovasi baru guna keberlangsungan dan perkembangan organisasi.<sup>8</sup>

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerjasama untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Sutarto sebagaimana yang dikutip oleh Abdurrahmat Fathoni menyatakan organisasi adalah sistem paling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi tersebut dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama.

Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung.<sup>9</sup>

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen karena melalui manajemen yang baik dapat menghasilkan organisasi sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi itu. Semua organisasi, baik yang berbentuk

---

<sup>8</sup>Ruslan Abul Ghofur, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam", *Jurnal Muqtasid STAIN Salatiga*, Vol. 11, 2010, hal. 7

<sup>9</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2006, hlm. 5

badan usaha ataupun badan yang bersifat publik, tentu mempunyai suatu tujuan sendiri-sendiri yang merupakan motivasi dari pendiriannya.<sup>10</sup>

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang yang bekerjasama yang dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi kerja. Pentingnya manajemen sumber daya manusia telah didasari oleh semua pihak karena manajemen sumber daya manusia telah menjadi kebutuhan pokok perusahaan atau lembaga.<sup>11</sup>

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*).<sup>12</sup> Dalam hal ini faktor manusialah yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut walaupun didalam suatu perusahaan atau lembaga terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung, dan lain sebagainya. Tetapi apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang maksimal.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta, Alfabeta, 2005, hlm. 97

<sup>11</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, 2003, hlm. 4

<sup>12</sup> Suprayitno, “Analisis Potensi Desa Dalam Meningkatkan Sistem Pemerintahan Desa yang Baru Pasca Diterapkannya UU No. 6 Tahun 2006 Tentang Desa (Studi di Desa Luang Anai Kecamatan Loa Kulu dan Desa Bukit Pariaman Kecamatan Tenggarong Sebrang, Kabupaten Kutai Kertanegara)”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 3 Nomor 4, Juni 2015, hlm. 1654

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 6

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya kita dapat lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya manusia. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama.<sup>14</sup>

Apabila kita berbicara pengembangan sumber daya manusia secara mikro, maka dalam arti dilingkungan suatu unit kerja, maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (employee). Sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini dapat kita liat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya memperkerjakan beberapa orang saja hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.

---

<sup>14</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, hlm. 1

Di pihak lain suatu departemen atau lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik.

Sumber daya manusia Islami yakni; manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa*’atau sifat-sifat para nabi yaitu; *shiddiq* (benar), *fhatanah* (cerdas), *amanah* (jujur atau dapat dipercaya), *tabliq* (transparan).<sup>15</sup>(Q.S .Al-Jaatsiyah: 13):

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ  
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya :”Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya.Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.<sup>16</sup>

Disamping itu, departemen atau lembaga didalam masyarakat harus berpacu. Ditemukannya peralatan-peralatan baru, fasilitas-fasilitas baru yang canggih dan sebagainya, maka apabila lembaga-lembaga itu ingin mengikuti arus zaman, juga harus memiliki peralatan-peralatan tersebut.

<sup>15</sup>Irul Uzumaky, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Al-Qur’an. Diakses dari [http://iruluzumaky.blogspot.co.id/2009/06/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm\\_23.html](http://iruluzumaky.blogspot.co.id/2009/06/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm_23.html). Pada tanggal 29 Desember 2016

<sup>16</sup>Al-Jaatsiyah (45) : 13

Konsekuensinya tenaga yang dimiliki harus disesuaikan paling tidak diberikan pelatihan agar pemakaian alat baru dan canggih tersebut dapat efisien. Hal ini semua membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau departemen didalam masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut sejalan dengan perkembangan peradaban manusia, perkembangan teknologi informasi dan penelitian yang menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ketika menjalankan usaha serta kegiatannya, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang kompetensi dalam bidangnya.

Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya insani untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya insani memiliki peranan yang lebih penting, karena dari merekalah akan muncul ide, keputusan maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan mencapai tujuan.<sup>17</sup>

Menurut Wibowo dalam bukunya manajemen kinerja menjelaskan pendapat Amstrong dan Baron yang menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mendapatkan kesuksesan yang berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawannya dan

---

<sup>17</sup>A. Usmara, *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Asmara Books, 2010, hlm. 5

dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerjanya baik individu maupun organisasi.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut Moehariono berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>19</sup> Untuk melihat suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dalam penelitian ini peneliti berfokus pada sekolah Global Madani Bandar Lampung.

Yayasan Pendidikan Global Madani (YPGM) berdiri sejak 17 Agustus 2010. Sekolah Global Madani adalah sekolah baru yang dirancang menjadi sekolah berkualitas dengan kurikulum unggul dan sistem pengelolaan profesional di bawah naungan Yayasan Pendidikan Global Madani. Sekolah Global Madani terdiri dari SD Global Madani (Keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor 625/IV.40/HK/2011 tentang Izin Pendirian Sekolah Dasar Global Madani tertanggal 8 Desember 2011), SMP Global Madani (Keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor

---

<sup>18</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010, hlm. 8

<sup>19</sup>Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Berbasis Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers, 2008, hlm. 95

623/IV.40/HK/2011 tentang Izin Pendirian Sekolah Menengah Pertama Global Madani tertanggal 8 Desember 2011), dan SMA Global Madani (Keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor 613/IV.40/HK/2012 tentang Izin Pendirian Sekolah Menengah Atas Global Madani tertanggal 05 Agustus 2012).

Yayasan Pendidikan Global Madani merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kualitas yang cukup bagus sehingga telah mendapatkan akreditasi “A”. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu kurikulum pendidikan, output, kualitas guru dan karyawan, bangunan gedung serta fasilitas yang ada di yayasan tersebut. Sekolah Global Madani memiliki Kurikulum Unggulan Khas yang disusun untuk sebuah sekolah unggulan. Selain memenuhi tuntutan Kurikulum Nasional, Kurikulum Unggulan Khas Sekolah Global Madani dilengkapi dengan Muatan PLUS yang merupakan ciri khas Sekolah Global Madani, mencakup sembilan aspek penting, yang di sekolah lain salah satu atau beberapa di antaranya tidak dimasukkan sebagai aspek unggulan. Kesembilan aspek unggulan tersebut (dinamakan Sembilan Aspek Kurikulum Unggulan – SAKU atau *Nine Aspects of SGM Enriched Curriculum – NASEC*). Betapa pun bagusnya sebuah kurikulum akan sia-sia tanpa kehadiran guru dan karyawan yang mumpuni.

Sebagian besar guru Sekolah Global Madani relatif masih baru. Namun demikian, mereka diseleksi secara ketat, dilatih secara intensif, dan dikontrol secara teratur. Beberapa pelatihan telah dilaksanakan, baik berupa pelatihan internal (*in-house training*) maupun pelatihan eksternal. Kinerja

guru juga dikontrol secara ketat dengan berbagai alat, di antaranya dengan penerapan *Code of Conduct Global Madani* (CCGM), penilaian dengan alat Indeks Integritas dan Kinerja (IIK), dan *ExcellAppreciation* (EA). Untuk menyelenggarakan kondisi yang nyaman dan kondusif, kesejahteraan guru juga diperhatikan dengan baik. Ini berdasarkan pemikiran bahwa guru dan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan dedikasinya dengan baik bila mereka sejahtera lahir dan batin.

Salah satu strategi yang dibuat adalah penerapan sistem insentif mencakup; struktur gaji pokok dan tunjangan serta sistem promosi yang sangat jelas dengan basis pendidikan, kompetensi, dan masa bakti. Sistem seleksi, pelatihan, pengontrolan, dan kesejahteraan yang prima diharapkan akan merangsang guru dan karyawan untuk mengembangkan diri dan mempertahankan performa prima untuk menerapkan Kurikulum Unggulan Khas (SAKU) Sekolah Global Madani sehingga tujuan pendidikan di Sekolah Global Madani dengan visi “Insan Islami Cerdas Bermartabat” akan dapat dicapai dengan mudah.

Hanya dalam waktu 3.5 tahun sejak dibuka, SMP Global Madani memperoleh Peringkat Akreditasi “A” dengan nilai sangat tinggi (Surat Keputusan Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah – BAP-SM Nomor 161/BAP-SM/12-LPG/RKO/2014 Tanggal 4 November 2014). Demikian juga SMA Global Madani, yang juga memperoleh Peringkat Akreditasi “A” dengan nilai yang sangat tinggi (Surat Keputusan Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah – BAP-SM Nomor 161/BAP-SM/12-LPG/RKO/2014 Tanggal 4 November 2014).

Yayasan Pendidikan Global Madani telah berhasil memupuskan keraguan sebagian mereka yang pesimistis pada awal pendirian Yayasan Pendidikan Global Madani. Saat ini dengan berbagai perangkatnya yang telah berdiri sejajar atau bahkan lebih baik dibandingkan dengan sekolah-sekolah unggulan lain di Provinsi Lampung termasuk sekolah-sekolah yang telah lahir puluhan tahun yang lalu.<sup>20</sup>

Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti penerapan manajemen sumber daya insani yang fokus pada tenaga kerja guru dan karyawan meliputi aspek: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dengan judul **"Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung (Studi Kasus Pada SMP Global Madani Bandar Lampung)"**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka permasalahan yang hendak di angkat menjadi fokus adalah:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan diYayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung?

---

<sup>20</sup>Global Madani, Sejarah Singkat Yayasan Pendidikan Global Madani.

### **E. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian pada penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Pertama Global Madani Bandar Lampung. Penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya insani dan kinerja yang ada di Sekolah Menengah Pertama Global Madani Bandar Lampung.

### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya insani pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam terhadap penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung terutama SMP Global Madani Bandar Lampung.

### **G. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan penelitian ini nantinya, dapat memperkaya studi tentang Ekonomi Islam, khususnya yang terkait dengan kualitas sumber daya insani dan kinerja lembaga atau organisasi.
  - b. Bagi Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kualitas yang tinggi

dan mampu mencapai tujuan yang maksimal di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

## 2. Manfaat Praktis

a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai sumber daya insani yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja organisasi/lembaga.

b. Membantu memberikan tambahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal kualitas manajemen sumber daya insani khususnya pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

## H. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan cara alamiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara alamiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu *rasional, empiris, dan sistematis*. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris* berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis* artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2014, hlm. 2

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungan.<sup>22</sup> Disini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk meneliti dan menganalisis kualitas sumber daya insani terhadap Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

### 2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.<sup>23</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung dengan narasumber, yaitu Direktur Akademik Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung, , Kepala Sekolah SMP Global Madani, Staff Program, maupun Guru dan karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

### 3. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau

---

<sup>22</sup>Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metode Penelitian Pendekatan Praktik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hlm. 21

<sup>23</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 89

deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.<sup>24</sup> Yakni menggambarkan semua gejala dan objek yang ada di Sekolah Global Madani Bandar Lampung. Sedangkan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan datadeskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.<sup>25</sup> Yakni menggambarkan semua gejala dan objek yang ada di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengobservasi secara langsung di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

##### b. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab dan bertatap muka langsung dengan atau tanpa pedoman. Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terarah (*guided interview*), dimana peneliti menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman yang disiapkan

---

<sup>24</sup>*Ibid*, hlm. 49

<sup>25</sup>*Ibid*, hlm. 11

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 11

sebelumnya.<sup>27</sup> Dalam wawancara ini, peneliti mewawancarai langsung Direktur Akademik Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung, Kepala SMP Global Madani, staff program, guru dan karyawan lainnya yang ada di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

### c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Bahan dokumenter terbagi beberapa macam yaitu, otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain. Data jenis ini mempunyai sifat utama tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.<sup>28</sup> Data yang didokumentasikan adalah tentang data-data sumber daya insani dan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

### 5. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>29</sup> Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen. Populasi homogen adalah keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi

---

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm. 31

<sup>28</sup>*Ibid*, hlm. 33

<sup>29</sup>Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 80

memiliki sifat yang relative sama antara yang satu dan yang lain dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan hasil tes dari jumlah tes populasi yang berbeda.<sup>30</sup> Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

#### 6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan mengatu, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Menurut Miles (1994) dan Faisal (2003) analisis data dilakukan selama pengumpulan data di lapangan dan setelah semua data terkumpul dengan teknik analisis model interaktif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :<sup>31</sup>

##### a. Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

---

<sup>30</sup>Juiansyah Noor, *Metodelogi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 147

<sup>31</sup>V. Wiratnya Sujarweni, *Op. Cit*, hlm. 34

jasas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selajutnya.<sup>32</sup>

#### b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk tabel, bagan, pictogram, dan lain sebagainya. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.<sup>33</sup>

#### c. Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.<sup>34</sup>

#### d. Kesimpulan Akhir

Kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan akhir ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup>Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 247

<sup>33</sup>*Ibid*, hlm. 249

<sup>34</sup>*Ibid*, hlm. 252

<sup>35</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, hlm. 35