

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Melihat berkembangannya dunia menjadi semakin bebas seperti saat ini, tentunya sangat berpengaruh terhadap salah satu bidang kehidupan, yaitu Bidang Ekonomi/Usaha (Perusahaan). Semakin berkurangnya batasan-batasan antar negara satu dengan yang lainnya dalam melakukan transaksi ekonomi, lambat laun menjadikan bersatunya semua perusahaan-perusahaan dunia di dalam persaingan ekonomi global.

Inilah yang menjadikan perusahaan (para pengusaha/manajer) harus berfikir ekstra keras, berfikir untuk lebih inovatif, kreatif dan cepat tanggap apabila ingin perusahaannya tetap bertahan dalam persaingan dunia usaha yang semakin keras atau pun menjadi perusahaan yang lebih maju. Dalam menghadapi persaingan global dunia usaha saat ini yang semakin bebas dan mendunia, tentunya membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kerja yang baik.

Dengan persaingan dunia bisnis yang semakin ketat ini juga memicu perusahaan agar mampu menggunakan sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik dan se-efisien mungkin, termasuk sumber daya manusianya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusialah yang nantinya akan mengelola seluruh sumber daya - sumber daya yang ada dalam perusahaan.

Didalam mengelola sumber daya manusia harus direncanakan dengan matang dan dimulai dari awal saat berdirinya perusahaan karena nantinya sumber daya manusia adalah yang akan menentukan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Hal itu adalah tanggung jawab manajemen, maka dari itu pihak manajemen harus pandai dalam merencanakan, membuat strategi efektif dalam mengelola sumber dayanya (Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya yang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak sebuah perusahaan atau organisasi yang sangat penting. Baik itu perusahaan besar maupun kecil, keberhasilan dari sebuah perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusianya.

Upaya dalam peningkatan dan pengembangan SDM adalah salah satu strategi yang penting dan utama guna menghadapi persaingan global dunia usaha. SDM merupakan kunci utama dalam peningkatan kinerja sebuah perusahaan (Hasibuan, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Wibowo, 2010) Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi

kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”.

Untuk mendapatkan kinerja SDM seperti yang diharapkan tentunya didasari oleh kepemimpinan yang baik pula. Dimana kepemimpinan dapat memberikan contoh yang baik, memberikan motivasi kerja dan juga dapat mengarahkan SDMnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Di dalam perusahaan atau organisasi sering terjadi perdebatan atau konflik antar SDM itu sendiri maupun SDM dengan pemimpinnya.

Hal tersebut dikarenakan dalam suatu perusahaan terdiri dari berbagai macam sumber daya manusia yang memiliki perilaku, sikap, emosional dan pemikirannya masing-masing. Dengan adanya berbagai macam konflik, dan tidak ditangani dengan baik maka dapat membawa masalah yang lebih besar yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja para sumber daya manusianya yang menjadikan performa kinerjanya menjadi menurun.

Menyikapi hal tersebut maka dari itu peran pemimpin sangatlah dibutuhkan, karena pemimpin merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawannya untuk berperilaku dan bersikap seperti yang diharapkan.

Pemimpin yang baik juga dapat membawa para sumber daya manusianya merasa lebih aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Robbins (2007) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan Islami adalah kegiatan mengarahkan dan menunjukkan sekelompok orang ke pada jalan yang benar dan di ridhoi Allah SWT. Jadi yang menjadi tujuan utama kepemimpinan islami yaitu keridhoan Allah. Diterapkannya kepemimpinan islami di perusahaan sangatlah diperlukan, hal ini dikarenakan agar pemimpin senantiasa melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Dengan diberlakukannya kepemimpinan islami di perusahaan diharapkan mampu menumbuhkan komitmen dari sumber daya manusia yang ada terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Meyer & Allen (1997) menerangkan bahwa komitmen berhubungan dengan emosional antar anggota maupun perusahaannya, identifikasi terhadap perusahaannya, serta terlibatnya anggota pada kegiatan dalam perusahaannya. SDM dalam perusahaan yang memiliki komitmen tinggi akan selalu ingin menjadi bagian dalam perusahaan itu sebab itu adalah keinginannya.

PT Apac Inti Corpora berdiri sejak tahun 1989. PT Apac Inti Corpora atau yang sering disebut juga dengan AIC, adalah sebuah perusahaan yang cukup besar di dunia khususnya di bidang tekstil. Perusahaan tersebut memproduksi benang, kain greige, dan denim yang memiliki kualitas tinggi dan telah diakui di kancah global, oleh karena itu perusahaan ini telah melakukan eksport produknya sebesar 75% ke pasar dunia.

Perusahaan yang memiliki misi "Berpikir dan bekerja lebih dan lebih baik" ini berusaha memanfaatkan SDMnya sebaik mungkin dalam mengejar tujuan dari perusahaan. Fenomena yang di temukan di Unit Spinning PT

Apac Inti Corpora bahwa sumber daya manusia kurang begitu diperhatikan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Ini dapat dilihat dari tingkat perputaran sumber daya manusia yang terjadi di PT Apac Inti Corpora.

Berikut ini adalah data tingkat perputaran sumber daya manusia PT Apac Inti Corpora:

Tabel 1.1
Perputaran SDM Unit Spinning
PT Apac Inti Corpora Bawen Kabupaten Semarang

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	80	59
Februari	39	44
Maret	56	58
April	73	43
Mei	43	45
Juni	61	37
Juli	33	49
Agustus	93	92
September	101	57
Oktober	95	78
November	77	80
Desember	76	74

Sumber : PT Apac Inti Corpora(2014)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa tingkat perputaran sumber daya manusia perusahaan cukup tinggi. Tingkat perputaran sumber daya manusia tertinggi terjadi pada bulan agustus dimana sebanyak 92 orang sumber daya manusia keluar dari perusahaan. Hal tersebut tentunya dapat memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal. Hal ini tentunya akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan, dimana akan tiingginya tingkat biaya perekrutan SDM

dikarenakan perusahaan selalu merekrut sumber daya manusia baru untuk mengganti sumber daya manusia yang keluar.

Data dilapangan juga menunjukkan bahwa kinerja dari sumber daya manusianya masih kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya produksi yang memenuhi target. Ini dapat dilihat dari data hasil produksi unit spinning PT Apac Inti Corpora yang tertera pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Laporan Hasil Produksi unit spinning
PT Apac Inti Corpora Bawen Kabupaten Semarang

Bulan	Target (Bale)	Produksi Actual	Tenaga Kerja (orang)	Indirect	Produktifitas (Bales/Man)
Januari	30.000	29.606	4.016	537	6,45
Februari	30.000	26.469	4.013	582	5,76
Maret	30.000	29.752	4.016	580	6,47
April	30.000	28.101	4.037	586	6,08
Mei	30.000	29.199	4.034	586	6,32
Juni	30.000	28.094	4.058	584	6,05
Juli	30.000	25.230	4.042	587	5,45
Agustus	30.000	29.301	4.040	587	6,33
September	30.000	28.657	4.082	590	6,13
Oktober	30.000	29.417	4.093	595	6,27
November	30.000	29.039	4.092	598	6,19
Desember	30.000	30.012	4.101	589	6,40

Sumber : PT Apac Inti Corpora (2014)

Berdasarkan data diatas memperlihatkan bahwa kinerja sumber daya manusianya kurang optimal, terlihat dari tingkat turn over yang cukup tinggi serta tidak tercapainya hasil produksi yang memenuhi target. Banyak faktor yang dapat menjadikan kinerja sumber daya manusia kurang optimal.

Mulai dari kurangnya perhatian oleh pemimpin kepada SDM yang ada dan cara bersikap para pemimpin terhadap SDMnya, serta tidak adanya komitmen dari SDM terhadap perusahaan sehingga menjadikan SDM

bekerja seenaknya sendiri dan menjadikan perusahaan kurang kondusif, hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja SDM menjadi kurang optimal yang akhirnya menjadikan perusahaan tidak produktif.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalahnya yaitu bagaimana meningkatkan kinerja SDM PT. Apac Inti Corpora Bawen Kabupaten Semarang Unit Spinning. Maka timbul pertanyaan penelitian seperti berikut:

1. Bagaimana keterikatan Kepemimpinan Islami, Komitmen, dan Kinerja SDM?
2. Bagaimana model peningkatan kinerja SDMnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menjelaskan dan menganalisa keterikatan Kepemimpinan Islami, Komitmen, dan Kinerja SDM.
2. Menyusun Model Peningkatan Kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil-hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, umumnya untuk masyarakat dan khususnya untuk perusahaan.

a.) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan fenomena yang terdapat pada SDM dan menganalisis pengaruh kinerja SDM mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya serta memberikan masukan kepada masyarakat dalam rangka pengembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan secara khusus mengenai ilmu sumber daya manusia terkait dengan kepemimpinan Islami, komitmen, serta pengaruhnya terhadap kinerja SDM.

b.) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh komponen-komponen yang terdapat dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Memberikan gambaran nyata bagi perusahaan mengenai gambaran terhadap kinerja SDM yang memiliki faktor-faktor penentu yang dapat mempengaruhinya.
2. Memberikan referensi bagi PT Apac Inti Corpora Bawen Kabupaten Semarang dalam pengambilan keputusan, serta pentingnya kepemimpinan islami, dan komitmen, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja SDM.

3. Bagi peneliti hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sarana implementasi ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia serta sebagai rujukan untuk menghasilkan penelitian-penelitian yang sejenis dengan variable pendukung lainnya.
4. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan untuk melakukan penelitian atau semacamnya terutama mengenai teori kepemimpinan islami, komitmen, serta pengaruhnya terhadap kinerja SDM.