

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang kesederhanaan baru dari manusia. Peradaban peradaban suatu manusia terletak pada usaha mengelola dan mempertahankan hidup. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan subansi tertentu. (Barhanuddin Yusuf, 2015) Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses

perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Maghfiroh, 2021)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar *benar qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Hersona, 2012)

Berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 18/PER/M.KUMKM/IX/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi, pengusaha mikro, kecil dan menengah yang menyatakan bahwa “Dalam rangka pengembangan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah perlu peningkatan kualitas, kapasitas dan kompetensi sumberdaya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.” Sumberdaya manusia sangat penting perannya dalam proses menjalankan usaha, karena di butuhkan kreatifitas, manajemen usaha serta strategi pemasaran produk. (Rio Renaldy, 2020) Dalam meningkatkan kualitas keterampilan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon dapat dilakukan dengan melalui pembinaan dan pelatihan.

Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas secara pengetahuan dan moralitas diperlukan proses pengembangan sumber daya

manusia. Seperti sabda Rasulullah saw: Hendaklah aktivitas muslim hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah, sumber daya manusia secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. (Labola, 2019)

Dalam proses pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia seluruh aktivitas dan kegiatan dikerjakan dengan memperhatikan etika dalam bekerja dan tetap menjaga nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi, sehingga organisasi memiliki karakter dan budaya yang kuat dalam proses organisasi ataupun bisnisnya. Penerapan etika bisnis islam dalam pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia tidak lepas dari perilaku bisnis syariah. Dalam pandangan islam bisnis yang dibangun berdasarkan kaidah-kaidah Al-Quran dan Hadis akan mengantarkan pelakunya mencapai sukses dunia akhirat. (Musoli, 2017)

Penerapan konsep etika bisnis tidak bisa diremehkan. Bisnis menjadi peran penting bagi kehidupan sosial sepanjang masa. Seiring perkembangan zaman di era globalisasi yang kian menggerus aspek moral oleh mudahnya penyebaran pemahaman serta budaya-budaya yang menyesatkan dan merusak moral etika di kehidupan bersosial maupun bisnis, keterlibatan Muslim di perdagangan sangat terkait dengan pemahaman agama agar tidak ada perilaku penyimpangan. Oleh karena itu, etika bisnis Islam sangat berperan dalam mengatur perilaku para pelaku usaha. (Ayu, 2017) Dalam menciptakan dunia bisnis yang etis, maka setiap pelaku bisnis harus dapat memahami bagaimana pandangan Islam mengenai bisnis itu sendiri. Seperti yang telah disebutkan di atas bahwasanya dalam Islam bisnis tidak hanya berkaitan dengan mencari keuntungan sebanyak-banyaknya, namun juga berkaitan dengan bagaimana pelaku bisnis itu dapat menjalankan bisnis yang diridhai oleh Allah SWT. Oleh karena itu, menjadi penting untuk mengetahui etika-

etika bisnis dalam Islam agar tidak terjebak pada perilaku yang sebenarnya jauh dari nilai-nilai keislaman.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu. Dalam dunia bisnis memiliki keinginan untuk memperoleh keuntungan merupakan suatu hal yang wajar, akan tetapi hak pembeli harus tetap dihormati, dalam artian penjual harus bersikap toleran terhadap kepentingan pembeli. (Djakfar M. , 2007)

Permasalahan yang peneliti temui di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon berkenaan dengan Sumber Daya Manusia yang terbatas dari yang dibutuhkan dan problematika penerapan etika bisnis Islam pada bidang Perindustrian yang objek penelitiannya diteliti yaitu Mall UKM yang berada di Lantai dasar Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon berkenaan dengan prinsip etika bisnis Islam yaitu prinsip tauhid/kesatuan yang belum diterapkan dengan baik karena Mall UKM Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon masih berasumsi secara konvensional, sehingga menganggap ukuran keberhasilan suatu bisnis terletak pada seberapa besar keuntungan dalam bentuk materi yang diperoleh serta seberapa banyak barang yang bisa terjual. Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan profesional merupakan faktor yang sangat penting untuk membangun ekonomi umat Islam untuk lebih maju.

Dengan melihat latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah utama yaitu tentang

pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon serta hal-hal yang terkait di dalamnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian pada masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Manajemen dan Organisasi Bisnis Syariah dimana topiknya mengenai Etika Bisnis Syariah dan Pengembangan Sumber Daya Insani dan akan dilakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etika Bisnis Islam Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

b. Jenis Masalah

Adapun jenis masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai Analisis Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etika Bisnis Islam Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Penelitian ini tentu diperlukan adanya batasan, dengan tujuan agar penelitian tetap fokus dan sistematis serta tidak keluar dari pembahasan masalah. Masalah dalam penelitian ini yang akan jadi fokus peneliti yaitu mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon. Peneliti perlu menganalisis kembali untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana upaya pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan penerapan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon?
- b. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan penerapan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dan manfaat yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian diantaranya :

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui:

- a. Upaya pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan penerapan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.
- b. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan penerapan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini meliputi:

a. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap semoga dapat mengembangkan pengetahuan tentang mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

b. Secara Praktis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi semua pihak, baik untuk mahasiswa, masyarakat, maupun pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon terkait pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam.

c. Secara Akademik

Bagi Akademisi, penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu bahan bacaan, referensi, maupun sumber informasi bagi mahasiswa ataupun pihak lain yang tertarik untuk mengetahui dan mempelajari mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

D. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti dan untuk mendukung kelengkapan dalam skripsi ini, maka peneliti akan menyampaikan beberapa karya yang mungkin terkait dengan skripsi yang akan dibahas, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, Ira Nurhidayah, Royan Fajar Imani Putra, dan Muchammad Saifudin (2022) meneliti tentang strategi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program pengembangan dan pelatihan karyawan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh Koperasi di Indonesia dan di berbagai negara dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, diantaranya yaitu melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, pengembangan karir, hingga hal kecil seperti pemberian penghargaan. Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada koperasi, program pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, serta pengembangan karier merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh koperasi. Penelitian tersebut menjelaskan secara rinci,

mudah dipahami dan referensi yang sangat relevan serta telah menerapkan berbagai strategi guna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya, namun program-program tersebut belum terlaksana secara terencana dan berkelanjutan. Untuk itu, sebelum menerapkan pelatihan dan pengembangan, pihak koperasi harus memperhatikan prosedur dan tahapan dalam pelatihan karyawan guna untuk penyesuaian kondisi dan kebutuhan yang ada pada koperasi. (Ira Nur Hidayah, 2022)

Kedua, Dede Hendayana (2020) meneliti tentang strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi Ukm dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya dapat dilakukan melalui strategi, strategi yang dapat dilakukan yaitu melalui pemberian kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi maupun mendapatkan suatu jabatan. Kepala Dinas sebagai pimpinan masih perlu memberikan motivasi, memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerjanya agar pencapaian tujuan organisasi tercapai secara optimal. Penelitian tersebut menjelaskan dengan jelas dan mudah dipahami, namun dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya masih belum optimal. (Dede, 2020)

Ketiga, Zatik Mazidah, Mochamad Mochklas, dan Rina Maretasari (2020) meneliti tentang pengaruh pengembangan dan kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya pada era pandemi Covid-19. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu pengembangan Sumber Daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, dan

Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis data yang lengkap dan hasilnya sesuai yang diteliti namun tidak ada tahun penerbit jurnalnya. (Zatik Mazidah, 2020)

Keempat, Sri Rahayu (2020) meneliti tentang pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu keunggulan mutu bersaing koperasi di Desa Lau Gumba dapat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan yang penting untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang mana nantinya akan tercipta kinerja koperasi yang baik dan dapat bersaing. Penelitian tersebut diharapkan lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena hal tersebut memiliki andil dalam meningkatkan kinerja koperasi unit desa lau gumba dan untuk peneliti berikutnya, supaya bisa menambah variabel yang lainnya. Sebab variabel kualitas sumber daya manusia yang peneliti gunakan sebagai variabel bebas hanya memiliki kontribusi 10 % mempengaruhi variabel kinerja. Dan 90% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. (Sri, 2020)

Kelima, Agus Dwi Cahya, dkk (2021) meneliti tentang analisis pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy Kue Lompong dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Penelitian tersebut melalui proses *sharing session* yang dilakukan setelah kegiatan pelatihan dan pengembangan, tidak ada evaluasi formal. UMKM Happy Kue Lompong belum memiliki kriteria penilaian dan target yang jelas apa saja yang harus dicapai setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan. Sehingga

keberhasilan dari kegiatan tersebut hanya bisa dirasakan secara individu setiap peserta. (Agus Dwi Cahya, 2021)

Keenam, Shonia Lingga Pratiwi dan Hendry Cahyono (2018) meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, secara parsial hanya variabel pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 87,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian. Penelitian tersebut sebaiknya lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam menyeleksi karyawan dan dalam menetapkan posisi/jabatan, serta mengadakan training (pelatihan) sesering mungkin sehingga akan meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. (Cahyono, 2018)

Ketujuh, Nur Manna Silviah dan Novieati Dwi Lestari (2022) meneliti tentang pengaruh etika bisnis Islam dalam meningkatkan UMKM. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu penerapan etika bisnis Islam perlu dilakukan sebagai langkah perbaikan kesadaran baru dalam aktifitas bisnis. Penerapan etika bisnis Islam menunjukkan pengaruh yang baik, dan berpengaruh positif dalam meningkatkan Usaha Mikro Kecil Menengah. Penelitian tersebut menjelaskan secara rinci, mudah dipahami dan referensi yang sangat relevan serta sudah menerapkan beberapa prinsip etika bisnis Islam dalam suatu usaha yang dijalankan. (Lestari, 2022)

Kedelapan, Qanita An Nabila A'yun, dkk (2021) meneliti tentang implementasi etika bisnis Islam dalam transaksi jual beli online pada e-commerce populer di Indonesia. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu empat e-commerce (Shopee, Tokopedia, Lazada, dan Bukalapak) memiliki keunikan pelayanan masing-masing. Beberapa

menyebutkan telah mengikuti etika bisnis Islam (etika yang diajarkan Rasulullah SAW.) dan lainnya menyebutkan belum bahkan tidak sesuai dengan etika bisnis Islam dikarenakan masih ada unsur penipuan (najasy), kebohongan, gharar, dan hal yang dilarang dan batil lainnya. Sebagian pula ada yang menjelaskan bahwa transaksi jual beli online yang dilakukan e-commerce tersebut diperbolehkan asal tidak mengandung unsur yang dilarang syariah Islam. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa transaksi jual beli online pada e-commerce Shopee, Tokopedia, Lazada, dan Bukalapak dalam penerapannya telah berupaya menyesuaikan dengan etika bisnis Islam, namun beberapa kasus human error atau kurangnya pemahaman ekonomi syariah yang baik dan benar dari pihak instansi maupun pengguna, hal ini menyebabkan adanya keraguan terhadap implementasi prinsip syariah Islam pada e-commerce tersebut. (Qanita An Nabila A'yun, 2021)

Kesembilan, Basuki (2022) meneliti tentang kualitas sumber daya manusia dan modal usaha pengaruhnya terhadap pengembangan usaha UMKM. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha UMKM Sasirangan Banjarmasin. Modal Usaha tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan usaha UMKM Sasirangan Banjarmasin. Kualitas Sumberdaya Manusia dan Modal Usaha secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Usaha UMKM Sasirangan Banjarmasin. Dalam penelitian tersebut perlunya peran serta dari Pemerintah Kota Banjarmasin dalam membantu pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan dan memperbanyak penyuluhan serta pelatihan-pelatihan kepada UMKM, mengenai kualitas sumber daya manusia, modal usahaterhadap pengembangan usaha UMKM, agar produk yang mereka hasilkan bisa bersaing dengan produk unggulan lainnya dan juga perlunya peran serta dari Pemerintah Kota Banjarmasin dalam membantu penyaluran dan pemasaran produk-produk UMKM, agar bisa diorganisir sehingga bisa dipasarkan di pasar Nasional maupun Internasional. (Basuki, 2022)

Kesepuluh, Darmawan Sanusi, dkk (2021) meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan akademik di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang. Pada penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu pengembangan sumber daya manusia di Universitas Puangrimmagalatung Sengkang belum berjalan dengan baik, oleh karena itu perlu ada pengembangan dengan melakukan: Training & Development, Organization Development, Intervensi Organization Development. Penelitian tersebut menjelaskan dengan jelas dan mudah dipahami, namun dalam penelitian ini referensi kurang relevan atau tidak *update*.

Berdasarkan kesepuluh penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, ternyata belum mampu membahas lebih lanjut mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia yang dikaitkan dengan etika bisnis Islam, di sisi lain memang belum ada yang membahas mengenai topik tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut guna mengetahui lebih lanjut dalam membahas mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam. Tentu saja peneliti akan meneliti pembahasan dari berbagai sumber dan gagasan sendiri sehingga hadir sebuah pemahaman yang komprehensif.

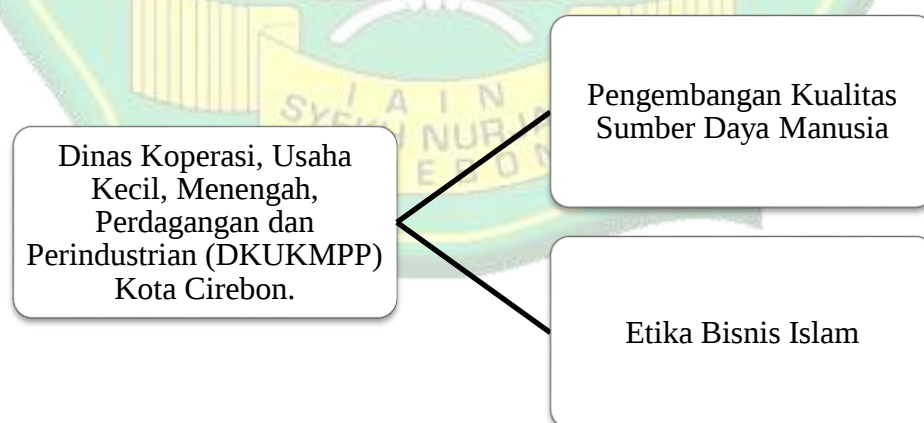
E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini perlu dikembangkan suatu kerangka berfikir dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dengan adanya kerangka berfikir ini, maka tujuan yang akan dilakukan oleh peneliti akan semakin jelas karena telah terkonsep terlebih dahulu. Seluruh kegiatan penelitian, mulai dari tahap awal sampai tahap akhir harus merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban - jawaban ilmiah terkait masalah yang diteliti.

Adapun dalam penelitian ini bermaksud untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon. Selanjutnya setelah mengetahui upaya dan permasalahan atau kendala yang dihadapi mengenai

pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon. Peneliti mengkaji hubungan antara pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, di era bisnis yang semakin kompetitif saat ini penting mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dengan etika yang diterapkan baik secara individu atau kelompok perusahaan. Dalam proses pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia seluruh aktivitas dan kegiatan dikerjakan dengan memperhatikan etika dalam bekerja dan tetap menjaga nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi, sehingga organisasi memiliki karakter dan budaya yang kuat dalam proses organisasi ataupun bisnisnya.

Setelah itu, peneliti menganalisis keseluruhan mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 1
Skema Kerangka Pemikiran

F. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hipotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia. (Abubakar, 2021)

Adapun langkah-langkah untuk memahami fokus penelitian menggunakan metodologi penelitian sebagai berikut:

1. Sasaran dan Tempat Penelitian

a. Sasaran Penelitian

Sasaran penelitian ini ditujukan kepada pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

b. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon yang beralamatkan di Jalan Dr Cipto Mangunkusumo No.20 Cirebon Jawa Barat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (Field Research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan di suatu tempat atau lokasi yang dipilih untuk meneliti atau menyelidiki sesuatu yang terjadi di tempat tersebut. (Fathoni, 2006) Penelitian lapangan merupakan penelitian kualitatif di mana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat, dalam penelitian lapangan, peneliti secara individu berbicara dan mengamati secara langsung orang-orang yang sedang ditelitinya. (Ardi Tambunan, 2016)

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. (Moleong, 2017) Metode penelitian kualitatif

yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia. Pada pendekatan ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. (Sugiono, 2017)

3. Pendekatan Penelitian

Skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Hasil kegiatan penelitian kualitatif dapat berupa uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan, konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang menyeluruh. (I Made Laut Mertha, 2020)

Studi kasus adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Husein Umar (Umar, 2013) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari

individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

Sumber data primer ini diperoleh langsung dari hasil wawancara untuk mendapatkan informasi yang terkait pokok bahasan penyusunan skripsi ini. Hal tersebut dilakukan dengan meninjau dan mengadakan komunikasi secara langsung dengan pihak pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

b. Data Sekunder

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (Nur Indrianto, 2013) data sekunder adalah: “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)”.

Sumber data sekunder. Penulis mengambil data-data dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon dan Referensi yang di dapat tersebut berupa jurnal, skripsi, juga buku-buku maupun akademisi yang memiliki perhatian seputar hal tersebut.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang objektif dan valid, maka beberapa metode yang digunakan sebagai landasan untuk mencari pemecahan masalah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. (Kristanto, 2018)

Metode ini bertujuan untuk memperoleh bentuk informasi tertentu dari semua sumber. Wawancara ini dilakukan secara fleksibel, susunan kata - kata pertanyaan dapat diubah saat

wawancara sesuai dengan kebutuhan dan kondisi wawancara. Narasumber yang ingin dituju dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, atau pegawai pada dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

b. Observasi

Selain wawancara, observasi juga merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang sangat umum dalam metode penelitian kualitatif. Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. (Semiawan, 2010) Observasi pengamatan yang dilakukan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan penerapan etika bisnis Islam.

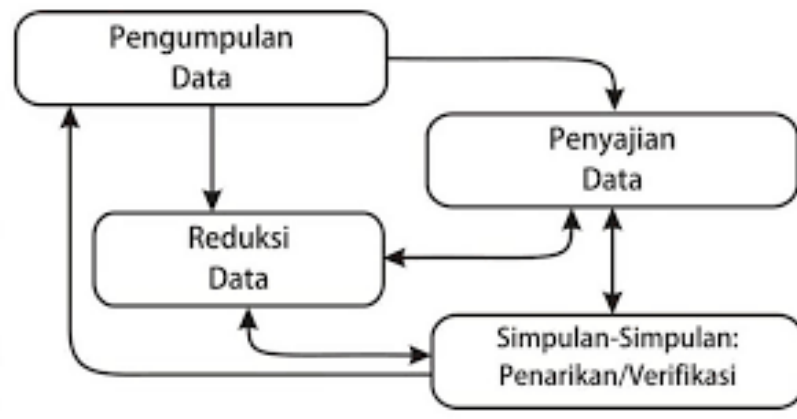
c. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh dari dokumentasi. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data melalui arsip - arsip yang digunakan untuk melengkapi data yang relevan dan diolah sebagai data penunjang. Teknik ini dilakukan melalui upaya mengumpulkan data, mempelajari serta menganalisis laporan tertulis dan rekaman audiovisual dari suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan serta pemikiran yang berhubungan dengan keperluan dalam penelitian ini yaitu mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan etika bisnis Islam pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti setelah data terkumpul, diolah sedemikian rupa sampai pada kesimpulan. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara

sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Abubakar, 2021) Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna. (Rijali, 2019) Karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) teknik analisis data sebagai berikut:



Gambar 1.1

Teknik Analisis Data Kualitatif Menurut Miles dan Hubberman

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah upaya menyimpulkan data, kemudian memilah-milah data dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu, dan tema tertentu. (Ahmad, 2018) penyederhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna, sehingga memudahkan ketika nanti melakukan penarikan kesimpulan.

Data yang diperoleh selama penelitian ini jumlahnya cukup banyak, maka dari itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum data, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian datanya akan menjadi lebih jelas dan dapat memudahkan peneliti.

b. Penyajian Data

Setelah data tersebut terkumpul kemudian peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori atau

kelompokkelompok agar peneliti lebih mudah untuk melakukan pengambilan kesimpulan.

c. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Selanjutnya langkah yang diambil dalam analisis data adalah verifikasi dan penyimpulan data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara. (Sugiyono, 2017) dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap berikutnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari lima bab dan setiap babnya terdiri dari sub-sub. Masing-masing bab membahas permasalahan tersendiri tetapi saling berkaitan antara satu bab dengan bab berikutnya. Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi skripsi ini, maka peneliti menyusun penelitian skripsi ini dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan, dalam bab ini akan dijelaskan secara garis besar yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang meliputi latar brlakang, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori, di dalam bab ini terdapat landasan teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep atau indikator-indikator yang relevan dalam penelitian, yang digunakan untuk menganalisis masalah yang akan dibahas dalam tugas akhir yang berhubungan tentang Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan Etika Bisnis pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

BAB III: Gambaran Umum Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian, bab ini membahas tentang gambaran umum mengenai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan, bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang akan diteliti oleh penulis mengenai Analisis

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etika Bisnis Islam Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon.

BAB V: Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

