

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI PADA INDUSTRI
KREATIF PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus di Industri Kain Lukis Nasrafa Surakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy.)**

Oleh:

**ANGGUN HIDAYANTI
NIM. 1123205021**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR ISTILAH	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	5
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	26
3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produksi.....	36
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Syariah.....	38
1. Pelatihan.....	41
2. Pendidikan.....	44
D. Peningkatan Produksi dalam Ekonomi Syariah.....	50
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Peneliti.....	56
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	56
D. Sumber Data.....	58
E. Metode Pengumpulan Data.....	60
F. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV: PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	67
1. Sejarah Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa.....	67
2. Lokasi Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa.....	68
3. Struktur Organisasi Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa.....	69
4. Bahan Baku Peralatan Produksi.....	70

5. Proses Produksi.....	72
B. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Nasrafa.....	73
1. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Nasrafa.....	74
a. Metode Pendidikan	74
b. Metode Pelatihan	77
2. Tujuan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Nasrafa.....	77
C. Peningkatan Produksi Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa.....	84
D. Analisis Ekonomi Syariah Terhadap Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produksi.....	86
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran-saran.....	96
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri Kreatif saat ini sudah mengalami peningkatan seperti pendapat Sigit Pramono ketua Umum Perbanas bahwa Industri Kreatif akan menjadi tumpuan masa depan. Hal ini dilihatnya dari perkembangan kesadaran Ekonomi Kreatif ditengah-tengah masyarakat semakin meningkat serta memiliki potensi besar untuk menyumbang perekonomian nasional dan penyerapan ketenagakerjaan.¹ Ekonomi kreatif menurut Alvin Toffler akan menjadi gelombang perekonomian dunia yang ke empat setelah gelombang yang pertama yaitu Pertanian, Gelombang kedua Perindustrian, dan Gelombang yang ketiga Teknologi.²

Dalam meningkatkan perekonomian bangsa, presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono dalam masa jabatannya tahun 2004-2009 telah mengeluarkan intruksi presiden Nomor 6 Tahun 2009 tentang pengembangan Ekonomi Kreatif 2009-2015. Sebelumnya tertera undang-undang no 5 tahun 1984 tentang perindustrian pada Bab VI pasal 17 yang menyatakan bahwa desain produk industri mendapat perlindungan hukum. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah sudah mulai menunjukkan perhatiannya terhadap Industri kreatif, dukungan ini juga menimbulkan dampak yang baik bagi para pelaku

¹Majalah SWA, *Strategi Pemerintah dan Swasta Kembangkan Industri Kreatif*, <http://swa.co.id/business-strategy/management/strategi-pemerintah-dan-swasta-kembangkan-industri-kreatif>, diakses pada 06 November 2015 pukul 22.30 WIB,.

²Kemertian Perindustrian Indonesia, *Industri Kreatif Bakal*, <http://www.kemenperin.go.id/artikel/5749/Industri-Kreatif-Bakal>, diakses pada 06 November 2015 pukul 22.35 WIB.

industri kreatif untuk ikut berperan dalam mengembangkan ekonomi di Indonesia, meskipun regulasi sudah diberlakukan masih banyak permasalahan pokok yang perlu diperhatikan lagi salah satunya yaitu kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia sebagai pelaku dalam industri kreatif yang membutuhkan perbaikan dan pengembangan.³

Industri kreatif dipandang semakin penting dalam mendukung kesejahteraan dalam perekonomian. Berbagai pihak berpendapat bahwa "kreativitas manusia adalah sumber daya ekonomi utama" dan bahwa "industri abad kedua puluh satu akan tergantung pada produksi pengetahuan melalui kreativitas dan inovasi."⁴ Hal ini tidak terlepas dari peran Sumber Daya Insani (manusia) yang merupakan salah satu faktor utama dalam reformasi ekonomi.

Selain itu perubahan-perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis telah mengakibatkan perubahan dramatis yang menunjukkan pentingnya SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbisnis. Keberhasilan dalam memenangkan persaingan bisnis berada pada Sumber Daya Manusianya sebagai pelaku bisnis. Untuk itu suatu perusahaan maupun industri dituntut untuk memiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen yang kompetitif dan berkualitas. SDM yang dimaksud adalah SDM yang dalam proses memproduksi barang/jasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga mampu memperluas pemasaran produknya.

³Jurnal Kajian LEMHANNAS, *Pengembangan Ekonomi Kreatif*, http://www.lemhannas.go.id/portal/images/stories/humas/jurnal/Edisi_14_-_Desember_2012_-_1_-_ekonomi.pdf, diakses pada 7 November 2015, pukul 23.33 W.I.B.

⁴Wikipedia, *Industri Kreatif*, <file:///E:/Industri%20kreatif%20-%20Wikipedia%20bahasa%20Indonesia,%20ensiklopedia%20bebas.html>, diakses pada 31 Agustus 2015, pukul 14:24 W.I.B.

Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang SDM sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan, kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dapat mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus mampu diperbaiki dan dapat ditingkatkan.⁵Dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu memberi nilai tambah kepada para pekerja terhadap diri mereka sendiri dan terhadap organisasi mereka dan sebagaimana para manajer mungkin bisa mendapatkan, mengembangkan, dan memelihara keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan secepatnya dan juga dibutuhkan pada masa depan oleh organisasi mereka.⁶Manajemen Insani (Manusia) dalam organisasi juga tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.⁷

Sebagaimana pengembangan SDM yang dilakukan oleh Industri kreatif kain lukis Nasrafa yang terletak di kampung Petoran Kota Surakarta. Industri Nasrafa ini mensinergikan antara ekonomi dengan seni dan budaya yang dikemas dalam kreativitas pengelolaan SDM yang baik sehingga menghasilkan produk yang berkualitas, inovatif dan bermutu mempunyai nilai seni dan nilai jual yang tinggi. Meskipun industri ini berdiri baru empat tahun industri ini sudah mampu bersaing bahkan merambah ranah

⁵Adilah Layung Santini ,*Peran dan Fungsi Sumberdaya Manusia dalam Berbisnis*, <http://adilahlayungsantini.blogspot.co.id/2013/11/peran-dan-fungsi-sumber-daya-manusia.html>, diakses pada 20 September 2015 pukul 23.30.

⁶Chris Rowley & Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia They Key Concept*,(Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada 2012), hlm. Ivii.

⁷Abdus Salam DZ., *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 58.

internasional hal ini terbukti dengan banyaknya *buyer* yang datang dari mancanegara seperti Singapura, Australia, Amerika, Jepang, Somalia, dan lain sebagainya. Hal ini juga dibuktikan dengan diraihnya banyak penghargaan diantaranya yaitu juara 1 Produk Kreatif Unggulan Tingkat Jawa Tengah pada bulan Juni 2013, Juara 5 Produk Kreatif Unggul Tingkat Nasional pada bulan Agustus 2014, Penghargaan dari FKWI sebagai tokoh prestasi Indonesia tahun 2014 dan 2015, penghargaan dari Jateng Pos Award sebagai produk Kreatif Jawa Tengah pada bulan Agustus 2014.⁸

Seringkali Yani Mardiyanto selaku pemilik industri kreatif kain Lukis Nasrafa mengikuti pameran industri skala nasional. Hal ini memudahkan dalam mempromosikan produk hingga ke mancanegara. Menurutnya mengikuti pameran mampu meningkatkan produksi sehingga menambah omzet sampai 50 persen. Perolehan omzet dalam waktu satu bulan kurang lebih sebanyak Rp. 25 Juta – Rp. 50 juta.⁹

Prestasi-prestasi itu tentunya tidak diraih dengan begitu saja, banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu produk dan proses produksi yang baik. Yani memiliki strategi yang tidak biasa dalam mengimplementasikan pengembangan SDM layaknya di perusahaan-perusahaan lain. Seperti halnya dalam perekrutan, di Nasrafa Yani merekrut tenaga kerja dengan kriteria yang berbeda, apabila di perusahaan-perusahaan lain mengharuskan calon pekerjanya memenuhi kriteria-kriteria seperti:

⁸Hasil wawancara dengan Yani Mardiyanto, Kamis 27 Agustus 2015, pukul 19.30.

⁹Wawancara dengan Yani Mardiyanto, Kamis 27 Agustus 2015 pukul 19.00 W.I.B.

berpendidikan tinggi, memiliki latar belakang yang baik, dan lain sebagainya, sebaliknya Yani merekrut pemuda-pemuda desa berasal dari *background* yang dianggap kurang bahkan tidak berperan baik dalam masyarakat.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Yani bahwa produksi industri kain lukis Nasrafa tidak sepenuhnya bertujuan untuk mencari keuntungan atau *profit oriented*. Disini lebih menekankan pada kemaslahatan, dan pemberdayaan masyarakat setempat.¹⁰ Berdasarkan latar belakang tersebut, penelititartarik untuk mengadakan penelitian lapangan yang berkaitan dengan bagaimanakah Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produksi di Industri Kain Lukis Nasrafa .Penulis bermaksud memaparkannya dalam skripsi yang berjudul **“Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produksi Pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Industri Kain Lukis Nasrafa, Kampung Petoran kota Surakarta)”**.

B. Definisi Operasional

Terkait judul skripsi ini Penulis memberikan penegasan terhadap konsep yang digunakan agar sesuai dengan fokus penelitian, yaitu:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) adalah kegiatan yang dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*)

¹⁰Wawancara dengan Yani Mardiyanto Jumat 28 agustus 2015 pukul. 07.30 W.I.B

mereka para karyawan sesuai dengan porsi atau tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹¹

2. Peningkatan Produksi

Peningkatan produksi merupakan suatu tanda yang menunjukkan perubahan hasil produksi ke arah yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Peningkatan produksi dapat dicapai dengan memaksimalkan faktor-faktor produksi. Sedangkan yang termasuk faktor-faktor produksi yaitu Alam, Modal, Manusia atau tenaga kerja.¹²

3. Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa

Definisi industri kreatif sendiri menurut Departemen Perdagangan RI adalah industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan memberdayakan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut.¹³

Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa adalah industri kreatif yang bergerak dalam bidang pemanfaatan bahan kain jadi maupun mentah sebagai media untuk dilukis dengan menggunakan pewarna cat sebagai bahan baku utamanya. Industri Kreatif ini didirikan pada tahun 2009, sampai saat ini bertahan menghadapi persaingan industri-industri kreatif lainnya. Kualitas dari bahan baku serta motif kain lukis merupakan dua

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 5.

¹² Muhammad Baqir Ash Sadr, *Buku Induk Ekonomi Islam* (Jakarta: Zahra Publishing House, 2008), hlm. 152

¹³ Suryana, *Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm. 95.

hal yang selalu diperhatikan oleh perusahaan untuk menarik para konsumen.

4. Perspektif Ekonomi Syariah

Pandangan ekonomi syariah terhadap pengembangan SDM yaitu dengan memperhatikan dimensi-dimensi yang diperlukan yang meliputi: dimensi keterampilan, dimensi wawasan teoritis tentang manajerial, dan dimensi ruhiyyah. Dimensi ruhiyyah sendiri adalah pembinaan tentang rohani dan visi kehidupan itu sendiri. Dimensi Ruhiyyah inilah yang menjadi bahan pertimbangan dasar dalam proses pengembangan sumber daya manusia secara syariah. Latar belakang pemikiran ini, selain dialandasi oleh pemahaman teologis, landasan teoritis tentang hakikat manusia, juga dilandasi oleh fakta ilmiah tentang pentingnya nilai EQ serta ESQ (*Emotional Spiritual Quotien*) yang saat ini sedang berkembang.¹⁴

Kecerdasan-kecerdasan EQ dan ESQ yang sudah terlatih mampu memberikan sumbangan besar terhadap pengembangan pribadi. Khususnya dalam meningkatkan perproduksi apabila karyawan atau pegawai sudah berfikir tentang hakikatnya sebagai pekerja mereka akan melakukan kewajibannya dengan ‘*adil* (profesional). Bekerja dengan efisien dan efektif sehingga mampu menghasilkan output dengan kualitas dan kuantitas tinggi.

¹⁴Cecep Dermawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*, (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), hlm. 108.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat mengambil fokus penelitian yang terkait dengan hal tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: “Bagaimana implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi pada Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa di Surakarta dalam perspektif Ekonomi Syariah?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa di Surakarta dalam perspektif Ekonomi Syariah.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

- 1) Merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan.
- 2) Secara teoritis, penyusunan skripsi ini mampu memperkaya *hasanah* ilmu khususnya mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produksi pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah.

b. Bagi Subyek yang Diteliti

- 1) Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Industri Kreatif Kain lukis Nasrafa.. Terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Ekonomi Syariah.

2) Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak Industri Kreatif Kain lukis Nasrafa.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya khususnya yang berminat dibidangpengembangansumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini dimaksudkan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dari segi ini, maka telaah pustaka akan menjadi dasar pemikiran dalam penelitian. Peneliti juga akan melakukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian yang relevan, kemudian peneliti melihat sisi lain yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, beberapa literatur pustaka yang menjadi rujukan untuk mendasari beberapa dasar pijakan berpikir. Dalam bukunya Soekidjo Notoatmodjo yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan SDM ada dua yaitu secara makro dan mikro, pengembangan secara makro adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, proses peningkatan disini meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Sedangkan pengembangan secara mikro dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau unit-unit

kerja yang lain), maka yang dimaksudkan SDM adalah tenaga kerja atau karyawan.¹⁵

Taliziduhu Ndraha menjelaskan bahwa pengembangan bisa diartikan sebagai proses penyiapan SDM untuk memangku *job* yang lebih tinggi atau besar dan berat. Pengembangan berkaitan dengan program pendidikan, pengajaran dan pelatihan. Pengembangan berasal dari anggapan dasar bahwasanya setiap individu itu bisa berubah dan SDM bisa dibentuk.¹⁶

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh Cecep Darmawan dalam bukunya yang berjudul *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah* menjelaskan bahwa pengembangan (*development*) adalah suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Oleh karena itu pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.¹⁷

Abdus Salam DZ. Dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Insani dalam Bisnis* berpendapat apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan SDM. Pengembangan SDM ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan, dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan

¹⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 02.

¹⁶Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan...*, hlm. 128-129.

¹⁷Cecep Dermawan, *Kiat Sukses Manajemen...*, hlm 44.

pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian.¹⁸

SDM sangat perlu dikembangkan karena keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.¹⁹

Manusia merupakan salah satu dari tiga sumber daya yang memiliki potensi yang berfungsi sebagai *input kerja*.²⁰ Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling penting, sehingga memerlukan pengembangan dan pengelolaan.²¹ untuk mengoptimalkan atau aktualisasi potensi manusia (insan) itu sendiri dibutuhkan manajerial, yaitu manajemen Sumber Daya Insani (Manusia).²²

Selain itu peneliti melakukan penelaahan terhadap penelitian yang terdahulu dan yang mempunyai kemiripan dengan judul yang diangkat peneliti yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

¹⁸Abdus Salam DZ., *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pusataka Pelajar, 2014), hlm. 149.

¹⁹Abdus Salam DZ, *Manajemen Insani*,..., hlm. 57.

²⁰ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan*..., hlm.1.

²¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber*..., hlm.1.

²²Cecep Dermawan, *Kiat Sukses Manajemen*..., hlm.11.

Nama (Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
Ratmah Sari ("Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Proses Produksi Pada Home Industry"), Tahun 2013	SDM sangat berperan dalam berbisnis, SDM juga diperlukan untuk menghasilkan <i>output</i> yang baik dari proses produksi.	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian berkaitan dengan SDM dalam produksi. 2. Analisa deskriptif kualitatif. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Fokus penleitiannya dalam penelitian Ratmah Sari lebih memfokuskan pada peranan Kinerja SDM, sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam meningkatkan produksi.
Dwi Sulistiani ("Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kecil Perspektif Ekonomi Islam") Tahun 2015	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki kontribusi besar dalam organisasi. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problematika kerja individu dan kinerja organisasi	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti tentang SDM 2. Analisa deskriptif kualitatif <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Fokus penleitiannya dalam penelitian Dwi sulistiani memfokuskan pada Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM, sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada PSDM dalam meningkatkan produksi
Eva Rosdiana ("Manajemen Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi Perspektif Ekonomi Islam") Tahun 2015	Manajemen tenaga kerja berperan penting dalam meningkatkan produksi pada <i>Home Industry</i>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian berhubungan dengan tenaga kerja (SDM). 2. Analisa deskriptif kualitatif <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Fokus penleitiannya dalam penelitian Eva Rosdiana berfokus pada Manajemen Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi, sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus pada PSDM dalam meningkatkan produksi

<p>Iis Nur Agustin Risma (“Manajemen Produksi Batik Perspektif Ekonomi Islam”) Tahun 2013</p>	<p>Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting untuk terlaksananya Manajemen produksi</p>	<p>Persamaan: 1. Meneliti tentang SDM dalam produksi. 2. Analisa deskriptif kualitatif Perbedaan: 1. Tempat penelitian. 2. Fokus penelitiannya dalam penelitian Iis Nur Agustin berfokus pada Manajemen Produksi, sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus pada PSDM dalam meningkatkan produksinya.</p>
<p>Skripsi Zainal Mutakin (“Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Perhotelan Syariah”) Tahun 2014</p>	<p>Sumber Daya Manusia dapat difungsikan dengan baik dengan meningkatkan fungsi manajemen yang secara khusus menangani aktivitas manajemen, yaitu pengembangan aspek-aspek manajemen, sepertipada <i>Human Resources Development</i>(Pengemba- ngan SDM), dan menetapkan manajer- manajer disetiap bagian.</p>	<p>Persamaan: 1. Penelitian berhubungan dengan tenaga kerja (SDM). 2. Analisa deskriptif kualitatif Perbedaan: 1. Tempat penelitian. 2. Fokus penelitiannya dalam penelitiannya Skripsi Zainal Mutakin lebih fokus pada MSDM-nya, sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus pada PSDM-nya.</p>
<p>Reni Nila Sari (“Manajemen Pemasaran Industri Kreatif Kain Lukis Dalam Perspektif Ekonomi Islam”), tahun 2015</p>	<p>Manajemen pemasaran yang diterapkan di Industri Kain Lukis Nasrafa sesuai dengan marketing syariah dimana dalam usahanya tersebut menerapkan nilai-nilai seperti teitis, etis, realistik, dan humanitis.</p>	<p>Persamaan:subjek waktu dan lokasi penelitian. Perbedaan:objek penelitian, pada penelitian Reni fokus pada manajemen pemasaran sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengembangan SDM dan Peningkatan produksinya.</p>

Dari penjelasan beberapa buku menerangkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat berperan penting

dalam berbisnis. Sebuah proses serta upaya untuk mendidik, melatih, dan mengembangkan SDM untuk meningkatkan produksi dan integritas karyawan. Oleh karena itu Pengembangan SDM merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasi perusahaan terutama dalam produksi. Dalam penelitian ini peneliti menggali Implikasi Pengembangan SDM dalam proses meningkatkan produksi pada Industri Kreatif, karena SDM yang berkualitas merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk mendapatkan *output* yang maksimal.

Dalam beberapa skripsi yang sudah di angkat, banyak yang menjelaskan tentang kualitas SDM yang berkaitan dengan *Output*. Dalam penelitian yang saya teliti, bukan hanya bagaimana *output* pada Industri Kreatif saja melainkan Implikasi Pengembangan SDM dalam meningkatkan produksi itu berjalan dengan maksimal sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas tinggi dan menghasilkan SDM yang bermoral, memiliki budaya kerja, serta memiliki motivasi dan etos kerja tinggi.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini , peneliti membagi lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab, yaitu:

Bagian awal dari skripsi ini memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, nota pembimbing, halaman pengesahan, motto, kata pengantar, pedoman transliterasi, abstrak, dan daftar isi.

Bab I yaitu tentang pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang landasan teori, bagian ini memaparkan teori mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif ekonomi Konvensional dan ekonomi Islam serta teori mengenai Industri kreatif UMKM.

Bab III berisi tentang metodologi penelitian yang peneliti gunakan yaitu meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV menjelaskan tentang hasil penelitian dan analisis pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produksi pada Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa dalam Perspektif ekonomi Konvensional dan ekonomi Islam serta faktor pendukung dan penghambatnya.

Bab V merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan dan saran. Bagian akhir mencantumkan daftar pustaka, lampran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di industri kreatif kain lukis Nasrafa Surakarta, maka peneliti menyimpulkan bahwa suatu produksi dapat dikatakan meningkat apabila sudah memenuhi beberapa kriteria dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Dari segi kualitas ada kriteria yang menunjukkan produk itu berkualitas, antara lain: 1) Kinerja (*performance*) karakteristik operasi pokok dari produk inti, 2) Karakteristik atau keistimewaan tambahan (*features*), yaitu karakteristik sekunder dan pelengkap, 3) Keandalan (*reliability*), yaitu kemungkinan kecil akan mengalami kerusakan/gagal dipakai, 4) Kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specifications*), yaitu sejauh mana karakteristik desain dan operasi memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan sebelumnya, 5) Daya tahan (*durability*), berkaitan dengan seberapa lama produk tersebut dapat terus digunakan, 6) *Serviceability*, yaitu meliputi kecepatan, kompetensi, kenyamanan, mudah direparasi, penanganan keluhan yang memuaskan, 7) Estetika, merupakan daya tarik produk terhadap panca indra, 8) Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*), yaitu citra dan reputasi produk serta tanggung jawab perusahaan terhadapnya.¹

Sedangkan dari segi kuantitas produk dikatakan meningkat apabila memenuhi kriteria yaitu: a) Jumlah produk yang dihasilkan lebih banyak dari

¹Fandy Tciptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta:ANDI,2002), hlm.27

waktu/periode produksi sebelumnya, b) Jumlah bahan baku yang digunakan lebih banyak dari waktu/periode produksi sebelumnya, c) Jam kerja karyawan bertambah, karena aktivitas produksi meningkat. Selain hal tersebut untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal, industri kain lukis Nasrafa senantiasa memperhatikan faktor produksi yang paling utama yaitu faktor sumber daya manusia untuk itu dilakukanlah pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi peneliti Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi di industri kreatif kain lukis Nasrafa termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia secara syari'ah. Hal tersebut sesuai dengan pengaplikasian sebagian teknik-teknik dari metode pendidikan dan pelatihan menurut teori Cecep Hermawan. Selain itu Yani Mardiyanto dalam menjalankan usaha kain lukis Nasrafa berusaha sebisa mungkin meneladani etika bisnis Rasulullah Saw. Dengan menjalankan produksi sebagaimana ajaran Islam dan mengedepankan kemaslahatan.

Industri Nasrafa tidak hanya berorientasi pada profit semata tetapi juga berorientasi pada pemberdayaan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh industri Nasrafa masih menggunakan metode informal sehingga belum semua teknik dalam pendidikan dan pelatihan terlaksana. Di teknik *Uswah* dan hikmah Yani mampu menjadi figur yang meningkatkan produktifitas karyawannya sehingga mampu meningkatkan produksi.

Faktor pendukung dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi di industri kreatif kain lukis Nasrafa

yaitu sebagian adanya dukungan dari pemerintah, rumah produksi berada di lingkungan yang mempunyai jiwa seni yang tinggi, kerjasama yang baik dengan berbagai pihak, Memanfaatkan pengalaman organisasi yang bagus, Tim yang solid, dan adanya sistem kekeluargaan.

Faktor Penghambat diantaranya yaitu keterbatasan tenaga kerja, belum adanya metode pengembangan secara formal, proses produksi dilakukan dengan *handmade* sehingga tidak bisa menerima setiap pesanan.

B. Saran-saran

Setelah melaksanakan penelitian tentang implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi perspektif ekonomi syariah di industri kain lukis Nasrafa Surakarta. Peneliti memiliki beberapa saran terkait pengembangan sumber daya manusia dan produksi, saran tersebut meliputi:

1. Saran kepada pemilik industri Nasrafa

Untuk waktu yang akan datang perlu diadakanya metode pengembangan sumber daya manusia secara formal baik dari pendidikan maupun pelatihan, sehingga para karyawan akan lebih terampil, mampu bersaing lebih kompetitif dan lebih mahir dalam memanfaatkan fasilitas atau teknologi yang ada dan berkembang. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan *internet marketing*, *workshop design*, dan lain sebagainya.

Selain mengembangkan karyawan di bidang intelektual, juga mengembangkan karyawan di bidang spiritual sehingga karyawan mampu memproduksi lukisan-lukisan yang lebih berilosofis atau agamis dan bernilai seni tinggi sehingga harga jual pun tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kunjungan atau widyawisata ke galeri-galeri yang memproduksi lukisan kaligrafi dan lain sebagainya.

2. Saran kepada karyawan industri Nasrafa

Masukan untuk karyawan industri Nasrafa yaitu tetap pertahankan solidaritas diantara karyawan. Tim yang solid akan menciptakan semangat dalam bekerja dan memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selalu tingkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengembangan produk baik dari segi motif ataupun jenis produknya, bisa dengan cara membaca lingkungan sekitar dan membaca peluang pasar. Hal ini guna menghadapi keinginan dan kebutuhan konsumen yang selalu berubah. Selain itu agar perusahaan mampu merambah pasar internasional yang semakin luas lagi.

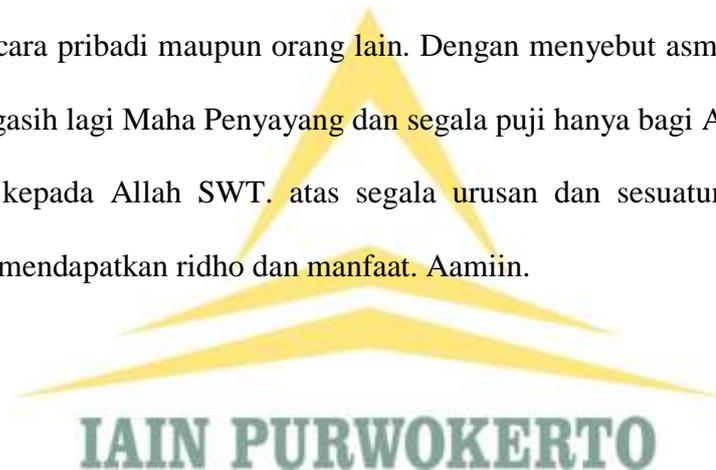
Bekerja diniatkan untuk ibadah sehingga ketika melakukan pekerjaan semakin baik maka dampak baiknya akan berakibat pula pada diri sendiri. Semakin meningkat prestasi bekerja, maka semakin meningkat pula index prestasi akhirnya. Pada prinsipnya bekerja itu hanya karena ingin memenuhi perintah Allah.

C. Penutup

Sebagai manusia biasa peneliti menyadari tidak pernah terlepas dari kesalahan dan kekhilafan, maka peneliti memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penelitian skripsi ini.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini, semoga Allah SWT. membalas segala ketulusan dan kebaikan dengan pahala yang berlipat-lipat serta diberikan keberkahan dan kemudahan dalam menjalani hidup ini, Aamiin.

Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti secara pribadi maupun orang lain. Dengan menyebut asma Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan segala puji hanya bagi Allah, peneliti berpasrah kepada Allah SWT. atas segala urusan dan sesuatunya. Semoga skripsi ini mendapatkan ridho dan manfaat. Aamiin.



Purwokerto, 9 Januari 2017
Peneliti

Anggun Hidayanti
NIM: 1123205021

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam DZ. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pusataka Pelajar.
- Adiwarman Karim. 2010. *Ekonomi Mikro Islami*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Ayon Triono. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Suka Buku.
- Cecep Dermawan. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*. Bandung: Khazanah Intelektual.
- Chris Rowley, & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia They Key Concept*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Departemen Agama RI. 2005. *Mushaf Al-quran Terjemah*. Jakarta: Al-Huda.
- Fandy Tciptono, & Anastasia Diana. 2002. *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI.
- Iskandar Putong. 2002. *Ekonomi Mikro dan Makro Edisi2*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lexy J Moleong. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Masri Singarimbun dan Effendi Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Moh. Kasiram. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Moh. Pabundu Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Baqir Ash Sadr. 2008. *Buku Induk Ekonomi Islam*. Jakarta: Zahra Publishing House.
- Muhammad. 2004. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE.

- Nurindriyanto dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Saifudin Azwar. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rinek Cipta.
- Sondang P. Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1985. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryan. 2013. *Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- T. Hani Handoko. 1984. *Dasar-Dasar Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BFE-Yogyakarta.
- Tati Suhartati Joesron, & M. Fathurrozi. 2012. *Teori Ekonomi Mikro Dilengkapi Beberapa Bentuk Fungsi Produksi Cetakan 1*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Umi Zulfa. 2013. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf Qardawi. 2001. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

SUMBER INTERNET

Adilah Layung Santini, “*Peran dan Fungsi Sumberdaya Manusia dalam Berbisnis*”, <http://adilahlayungsantini.blogspot.co.id/2013/11/peran-dan-fungsi-sumber-daya-manusia.html>, diakses 20 September .

Reza K. Darmawan. 2016. “*Pemilik dan Karyawan kain lukis Nasrafa berada akting*”, <http://soloevent.id/pemilik-dan-karyawan-kain-lukis-nasrafa-berada-akting-2/>, diakses 31 Agustus.

Imam Saputro, “*Unik Jilbab /lukis Ini tanpa Pola*”, <http://www.bunik-produksi-jilbab-lukis-ini-tanpa-pola.htm>, diakses 02 Februari 2016.

Jurnal Kajian LEMHANNAS, *Pengembangan Ekonomi Kreatif*, http://www.lemhannas.go.id/portal/images/stories/humas/jurnal/Edisi_14_-_Desember_2012_-_1_-_ekonomi.pdf, diakses pada 7 November 2015.

Kemertian Perindustrian Indonesia, *Industri Kreatif Bakal*, <http://www.kemenperin.go.id/artikel/5749/Industri-Kreatif-Bakal>, diakses pada 06 November 2015.

Majalah SWA, *Strategi Pemerintah dan Swasta Kembangkan Industri Kreatif*, <http://swa.co.id/business-strategy/management/strategi-pemerintah-dan-swasta-kembangkan-industri-kreatif> , diakses pada 06 November 2015.

Wikipedia, “*Industri Keatif*”, <http://Industri%20kreatif%20-%20Wikipedia%20bahasa%20Indonesia.%20ensiklopedia%20bebas.html>, diakses pada 31 Agustus 2015.