

**IMPLEMENTASI KINERJA SUMBERDAYA MANUSIA (SDM)  
DALAM PROSES PRODUKSI KERAJINAN UKIRAN JEPARA  
(Studi Kasus Pada CV Nunut Makaryo Mantingan Tahunan Jepara Jawa  
Tengah)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Disusun Oleh :

**HARSUKO : 1223203015**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Harsuko  
NIM : 1223203015  
Jenjang : S-1  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Proses  
Produksi Kerajinan Ukiran Jepara (Studi Kasus Pada CV.  
NUNUT MAKARYO Mantingan Tahunan Jepara Jawa  
Tengah)

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 14 Januari 2018

Yang menyatakan,



**Harsuko**  
NIM. 1223203015



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

## PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**IMPLEMENTASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
DALAM PROSES PRODUKSI KERAJINAN UKIRAN JEPARA  
(Studi Kasus Pada CV. Nunut Makaryo Mantingan, Taunan, Jepara)**

Yang disusun oleh Saudara **Harsuko NIM. 1223203015** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **25 Januari 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 197309212002121004

Sekretaris Sidang/Penguji

Sofia Yustiani Suryandari, M. Si.  
NIP. 197807162009012006

Pembimbing/Penguji

Drs. Atabik, M.Ag.  
NIP. 196512051993031004

Purwokerto, Januari 2018

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 199403 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Di  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

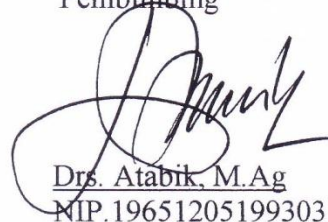
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Harsuko, NIM. 1223203015 yang berjudul:

**PERANAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM  
PROSES PRODUKSI KERAJINAN UKIRAN JEPARA (STUDI KASUS  
PADA CV. NUNUT MAKARYO MANTINGAN TAHUNAN JEPARA  
JAWA TENGAH)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ekonomi Syari'ah (S.E)

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 15 Januari 2018  
Pembimbing



Drs. Atabik, M.Ag  
NIP.196512051993031004

MOTTO :

Berani jujur hebat



IMPLEMENTASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM  
PROSES PRODUKSI KERAJINAN UKIRAN JEPARA (STUDI KASUS PADA  
CV. NUNUT MAKARYO MANTINGAN TAHUNAN JEPARA JAWA TENGAH)

Harsuko  
NIM. 1223203015

Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

Abstrak

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi di dalam lingkungannya. Home industry Kerajinan Ukiran CV nunut Makaryo merupakan salah satu industry kerajina ukiran yang memanfaatkan kayu sebagai bahan baku pembuatan ukiran. Manajemen kualitas yang terapkan dalam produknya yang lebih mengutamakan kinerja yang baik sebagai daya saing dalam dunia bisnis.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kerajinan Ukiran CV Nunut Makaryo Mantingan, Tahunan, Jepara. (2) mengetahui lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) dan lingkungan eksternal (peluang dan tantangan) pada Kerajinan Ukiran CV Nunut Makaryo dalam kinerja dan proses produksinya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi serta teknik penganalisa data yang di gunakan adalah teknik analisa deskriptif dan analisis SWOT.

Setelah penulis paparkan tentang kekuatan, Kelemahan, ancaman, peluang maka dapat disimpulkan mamajemen kinerja yang dapat dijadikan rekomendasi industri kerajinan ukiran dalam pelaksanaan kinerja tersebut antara lain: Strategi SO, memberi peluang bagi para industri perajin ukiran Jepara untuk mencari alternatif bahan baku dari lokal yang kualitasnya sama dengan bahan baku dari daerah lain. Strategi ST, mendapatkan kerajinan ukiran pada isu manajemen kualitas mobilization, yaitu kontrak intraksi dan pertemuan antara ancaman dari luar yang diidentifikasi dengan kekuatan industry kerajian ukiran Jepara. Strategi WO, menampilkan kemampuan kinerja masyarakat yang baik dan masyarakat yang terinspirasi untuk membuka usaha baru. Stretegi WT, dengan mengendalikan kerugian yang diderita, sehingga tidak menjadi lebih parah dari yang dipikirkan, kualitas SDM yang baik sangat mendukung terciptanya usaha yang sukses dan meminimalkan kerugian.

Kata Kunci : Kinerja Sumber Daya Manusia, Proses Produksi

### ***Abstract***

*The existence of Human Resources (HR) within a company plays a very important role. The business world is now required to create high employee performance for enterprise development. Companies must be able to build and improve achievements in their environment. Home industry Craft Engraving CV nunut Makaryo is one of the industry of carving kerajina that utilize wood as raw material for making carving. Quality management that implements in its products that prioritizes good performance as a competitiveness in the business world.*

*The objectives to be achieved in this research are (1) to know Human Resource Performance (HR) on Craft Engraving CV Nunut Makaryo Mantingan, Tahunan, Jepara. (2) to know the internal environment (strengths and weaknesses) and the external environment (opportunities and challenges) on CV Nunut Makaryo's Carving Craft in the performance and production process. This research uses qualitative research methods, the data collection used is by observation, interview and documentation and technique of data analyzer that is used is descriptive analysis technique and SWOT analysis.*

*After the authors describe the strengths, weaknesses, threats and opportunities, it can be concluded that the performance mamajemen can be used as the recommendation of the carving industry in the implementation of such performance, among others: SO Strategy, giving opportunities for the craftsman industry Jepara carving to find alternative raw materials from local quality same with raw materials from other regions. Strategy ST, get carving craft on the issue of quality management mobilization, the contract of inraction and the encounter between threats from outside which is identified with the power of Jepara carving industry. The WO strategy, featuring good community performance capabilities and inspired communities to open new ventures. Stretegi WT, by controlling the losses suffered, so it does not become more severe than thought, good quality of human resources strongly support the creation of a successful business and minimize losses.*

**Keyword :** *Existence of Human Resources, Production Process*

IAIN PURWOKERTO

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

### Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	Za	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	d}ad	ḍ	es (dengan titik di bawah)
ض	t}a'	ṭ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)



ظ	z\`a'	z\	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	we
ه	ha'	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

*Ta'marbu>ṭhah* diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Kara&gt;mah al-aulya&gt;'</i>
----------------	---------	----------------------------------

- b. Bila *ta'marbu>t}ah* hidup atau dengan harakat, fathâh atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zaka&gt;t al-fit}r</i>
------------	---------	---------------------------

#### Vokal Pendek

َ	Fathâh	Ditulis	a
ِ	Kasrah	Ditulis	i
ُ	d}ammah	Ditulis	u

#### Vokal Panjang

1.	Fathâh + alif	Ditulis	<i>a&gt;</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>ja&gt;hiliyah</i>
2.	Fathâh + ya' mati	Ditulis	<i>a&gt;</i>
	تنسي	Ditulis	<i>tansa&gt;</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>i&gt;</i>
	كريم	Ditulis	<i>kari&gt;m</i>
4.	D}ammah + wa>wu mati	Ditulis	<i>u&gt;</i>
	فروض	Ditulis	<i>furu&gt;d'</i>

### Vokal Rangkap

1.	Fath}ah + ya' mati	Ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fath}ah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'a&gt;n</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiya&gt;s</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

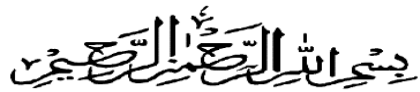
السماء	Ditulis	<i>as-Sama&gt;'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syamss</i>

### Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyai atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi&gt; al-furu&gt;d'</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, dan petunjuk-Nya sehingga skripsi dengan judul “Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Proses Produksi Kerajinan Ukiran Jepara (Studi Kasus Pada CV. NUNUT MAKARYO Mantingan Tahunan Jepara Jawa Tengah)” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syari’ah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Penulis menyadari, dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I, Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I, Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M. M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syari’ah IAIN Purwokerto.

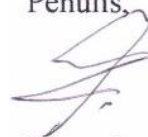
7. Drs. Atabik, M.Ag, Pembimbing, terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ayah dan Ibu, serta segenap keluarga terima kasih atas iringan do'a motivasi dan bimbingan serta terima kasih atas semua perhatian dan kasih sayangnya yang telah diberikan selama ini. Ribuan ucapan terima kasih tiada dapat menggantikan itu semua dan hanya doa, semoga ayah dan ibu mendapatkan limpahan rahmat, ridho dan balasan dari Allah SWT.
9. Teman-teman pondok, temen-temen supporter bola *Banaspati* yang telah memberikan motivasi dan bantuan sehingga terwujud skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, penulis hanya berusaha atas dasar kelebihan yang sangat kecil, penuh kesalahan dan khilaf yang telah diberikan Allah berupa akal pikiran, hari dan juga kesempatan. Kesempurnaan semua milik Allah SWT, untuk itu kritik dan saran dari pembaca, penulis nanti-nantikan dan harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dan mohon maaf atas segala khilaf serta kekurangan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, *Amiin ya robbal 'alamiin*.

Purwokerto, 15 Januari 2018

Penulis,



**Harsuko**

NIM. 1223203064

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Kajian Pustaka .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), TEORI PRODUKSI DAN <i>HOME INDUSTRY</i>	
A. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) .....	11
1. Perinsip Dasar Penilaian Kinerja .....	11
2. Pengertian Penilaian Kinerja.....	13
3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	13

4. Sasaran Penilaian Kinerja.....	14
5. Pengertian Kinerja Sumber Daya manusia .....	15
B. Teori Produksi.....	16
1. Pengertian Produksi dan Produksi dalam Islam.....	16
2. Prinsip-prinsip Produksi dalam Islam.....	19
3. Tujuan Produksi dalam Islam.....	22
4. Proses Produksi dalam Islam .....	24
C. <i>Home Industry</i> .....	26
1. Pengertian Industri dan Home Industri.....	26
2. Faktor Yang Mempengaruhi Bertahannya Home Industry	
3. Hingga Turun Temurun.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	33
D. Sumber Data .....	33
E. Metode Pengumpulan Data .....	34
F. Metode Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum CV Nunut Makaryo .....	39
1. Sejarah Singkat .....	39
2. Visi dan Misi Produksi Kerajinan Ukiran CV. Nunut Makaryo .....	40
3. Struktur Organisasi Kerajinan Ukiran CV. Nunut Makaryo .....	40

B. Implementasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Proses Produksi Ukiran CV Nunut Makaryo .....	42
1. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Proses Produksi Kerajinan Ukiran CV Nunut makaryo .....	42
2. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia pada Produksi Kerajinan Ukiran CV Nunut Makaryo.....	50
C. Analisis Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Produksi Kerajinan Ukiran CV Nunut Makaryo.....	52
1. Analisis SWOT Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Proses Produksi Kerajinan Ukiran CV Nunut Makaryo .....	53
2. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Proses Produksi Kerajinan Ukiran CV Nunut Makaryo ....	63
<b>BAB V</b> <b>PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Diagram Matrik SWOT .....	37
Tabel 2 Daftar Kekuatan dan Kelemahan Proses Produksi Kerajinan Ukiran CV. Nunut Makaryo Mantingan Tahunan Jepara .....	53
Tabel 3 Daftar Peluang dan Ancaman Proses Produksi Kerajinan Ukiran CV. Nunut Makaryo .....	54
Tabel 4 Matrik Analisis Manajemen Kinerja SDM Nunut Makaryo.....	56



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Wawancara
2. Foto dokumentasi
3. Surat Observasi Pendahuluan
4. Surat Keterangan Berhak Mengajukan Judul
5. Surat Rekomendasi Seminar
6. Bimbingan Skripsi
7. Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal
8. Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
9. Surat Usulan menjadi Pembimbing Skripsi
10. Surat Pernyataan Kesiapan Menjadi Pembimbing Skripsi
11. Surat Keterangan Lulus Seminar
12. Surat Keterangan Wakaf Perpustakaan
13. Blangko Bimbingan Skripsi
14. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
15. Surat Rekomendasi Munaqosyah
16. Sertifikat-Sertifikat



IAIN PURWOKERTO

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara umum ilmu ekonomi didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia sebagai hubungan antara tujuan dan sarana langka yang memiliki kegunaan-kegunaan alternatif. Ilmu ekonomi adalah studi yang mempelajari cara-cara manusia mencapai kesejahteraan dan mendistribusikannya. Kesejahteraan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang memiliki nilai dan harga mencakup barang-barang dan jasa yang diproduksi dan di jual oleh pelaku bisnis.<sup>1</sup>

Ilmu ekonomi Islam tidak hanya mempelajari individu sosial melainkan juga manusia dengan bakat religius. Hal ini disebabkan karena banyaknya kebutuhan dan kurangnya sarana, serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dalam bidangnya sehingga timbullah masalah ekonomi. Masalah ini pada dasarnya sama baik dalam ekonomi modern maupun ekonomi Islam. Dalam hal ini, kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap kelangsungan industry.<sup>2</sup>

Dalam Islam, peningkatan spiritual manusia adalah suatu unsur penting dari kesejahteraan manusia dan usaha apapun yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang bertentangan dengan ajaran Islam akan berakhir dengan kegagalan. Dalam setiap ekonominya, manusia baik secara individu maupun kelompok harus

---

<sup>1</sup> Khat Ismanto, *Manajemen Syariah'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah'ah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.13.

<sup>2</sup> Bustanudin Agus, *Islam dan Ekonomi Suatu Tinjauan Sosiologi Agama* (Yogyakarta : INNSIS Press, 2006), hlm.3.

diarahkan pada pencapaian tujuan tersebut. Kesejahteraan dalam Islam tersebut tidak hanya menyangkut kehidupan dunia (materi), akan tetapi menyangkut kehidupan qur'an bahkan telah menegaskan mengenai prinsip keseimbangan dalam memenuhi kehidupan dunia dan akhirat .<sup>3</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Kerena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan permasalahan, maka sebagai pengalaman dan hasil penelitian dalam Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis.<sup>4</sup>

Dalam usaha percapain tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga mencangkup karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelola factor-faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang dikelola perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Dalam perkembangannya kita lihat bahwa sampai akhir abad ke-20 hampir semua Negara di dunia telah terjerumus dengan isu ekonomi, eknologi dan keamanan, dan sekaligus merupakan masalah yang di kembangkan di seluruh dunia. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal juga dengan era

---

<sup>3</sup> Muhammad Umer Chapra, *Islam the Economic Challeng* (Herndon: The Islamic Foundattion and International Islamic Institute, 1963)hlm.6.

<sup>4</sup> Edward Sallis, *Total Quality Managemen In Education* (London: Kagon Page limited, 1993)hlm. 28-29.

globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, kebebasan dalam bersaing, sehingga praktis tidak ada lagi batas antar satu Negara dengan Negara lain. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat di seluruh dunia.<sup>5</sup>

Keberadaan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan<sup>6</sup>

Home industry di pedesaan di kenal sebagai tambahan sumber pendapatan keluarga dan juga sebagai penunjang kegiatan pertanian yang merupakan mata pencaharian pokok sebagai besar masyarakat pedesaan. Perusahaan mempunyai arti penting dalam usaha mengurangi tingkat kemiskinan di pedesaan atau dengan kata lain diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Salah satu sektor yang diharapkan untuk dapat menciptakan kesempatan kerja adalah sektor industri kecil dimana sector ini teknologi yang digunakan dalam proses produksinya, sehingga dengan adanya teknologi padat karya diharapkan dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kerajinan Ukiran Jepara milik bapak Asroruddin termasuk salah satu *homeindustry* yang berdiri sekitar tahun 1996, usaha tersebut dijadikan sebagai suatu kegiatan yang dapat menyatukan kerja dan modal untuk produksi kerajinan

---

<sup>5</sup> Inu Kencana Syafie, *dapertemen Agama RI, al quran terjemah* (Kudus: Menara Kudus, 2006), hlm, 38.

<sup>6</sup> Veithzal rivai, *Islamic human capital dari teori ke praktyek manajemen sumber daya insani* (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 4.

ukiran yang dapat dijadikan penjualan di masyarakat. Usaha tersebut semakin berkembang pesat, berawal dari usaha yang dikerjakan hanya 4 orang.

Sekarang bapak Asroruddin memiliki karyawan 20 orang. Jika pesanan ukiran dalam jumlah banyak, secara spontan Bapak Asroruddin langsung menambah jumlah pekerjaannya, hasil produksinya ke beberapa kota, seperti: Semarang, Bali, Jakarta bahkan sampai ke Mancanegara yaitu Malaysia, Singapura dan Thailand.

Pada awalnya Bapak Asroruddin hanya melihat di lingkungan sekitar bahwa banyak sekali kayu-kayu yang ada di Jepara tidak dimanfaatkan dengan baik, muncullah ide baru untuk membuat ukiran yang berbeda dengan yang lain. Kebetulan keluarga bapak Asroruddin sudah bisa mengukir.

Gambaran umum Kinerja Sumber Daya Manusia di CV Nunut Makaryo adalah dengan mengutamakan kedisiplinan, dengan kedisiplinan proses produksi akan berjalan dengan baik serta ada pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan.

Dengan usaha kerasnya Bapak Asroruddin maka terbentuklah CV, Nunut Makaryo. Walau mendapat untung sedikit lama-kelamaan permintaan ukiran semakin banyak sehingga omset penjualan semakin meningkat, selain untuk menompang Ekonomi Keluarga, didirikan CV. Nunut Makaryo untuk membuat lapangan pekerjaan sehingga mengurangi jumlah pengangguran yang ada, Bapak Asroruddin selalu menjalankan usahanya dengan menerapkan budaya Islam seluruh karyawan beragama muslim. Sebelum melaksanakan produksi di harapkan

seluruh karyawan berwudhu dan setelah masuk waktu sholat seluruh karyawan di segerakan untuk menjalankan kewajibannya.

Keistimewaan Ukiran yang ada ditempat Bapak Asroruddin adalah kualitas produksinya bagus di bandingkan dengan ukiran yang lain yang ada di Jepara, dengan mempunyai karyawan yang ahli produksi ukiran di CV Nunut Makaryo dalam waktu dua minggu bisa menghasilkan ukiran Yang kwalitas bagus mencapai dua barang yang siap dipasarkan di berbagai daerah di bandingkan ukiran yang lain yang ada di Jepara bisa mencapai tiga hingga empat minggu untuk mendapatkan hasil ukiran yang bagus.

Berdasarkan latar belakang diatas saya tertarik untuk mengetahui peranan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses produksi kerajinan ukiran jepara melalui penelitian yang berjudul IMPLEMENTASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PROSES PRODUKSI PADA KERAJINAN UKIRAN JEPARA (Studi kasus pada CV. Nunut Makaryo Mantingan, Tahunan, Jepara.

## **B. Defisini Operasional**

Untuk mempermudah penafsiran dan pengertian serta memperoleh gambaran yang jelas tentang judul yang di angkat maka, ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan supaya tidak terjadi kerancuan dalam memahami permasalahan yang akan dibahas.

Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut.

## 1. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang mengandalkan energy kekuatan fisik saja dengan ketrampilan sederhana, ia disebut buruh, suruhan, atau pekerja kasar, dan biasanya merupakan tenaga lepas. Istilah karyawan di gunakan terhadap tenaga organisasi tataran rendah, sementara istilah pegawai digunakan terhadap tenaga organisasi tatanan menengah ke atas. Lagi pula, istilah karyawan lazim dikenal di lingkungan publik. Personal berasal dari kata *personnel*, sedangkan personal dari kata *person* (orang).<sup>7</sup>

## 2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (*the people who are ready, willing and able to organizational goals*). Dalam ilmu kependudukan, konsep ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja (*manpower*) yang meliputi angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja disebut pekerja. Jadi istilah pekerja adalah istilah umum, meliputi semua pekerja.<sup>8</sup>

## 3. Proses Produksi

Proses produksi merupakan suatu proses yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan. Kegiatan menambah daya guna suatu benda tanpa mengubah bentuknya dinamakan produksi jasa,

---

<sup>7</sup>Taliziduhu, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 9.

<sup>8</sup> Teguh Sulistiya, Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Konteks Organisasi public* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 9.



sedangkan kegiatan menambah daya guna suatu benda dengan mengubah sifat dan bentuknya dinamakan produksi barang. Produksi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk mencapai kemakmuran.<sup>9</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah usaha untuk menyatakan secara tersebut pernyataan-pernyataan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan jalan permasalahannya.<sup>10</sup>

Beberapa hal yang menjadi permasalahan yang di kaji dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses produksi pada ukiran kerajinan di CV Nunut Makaryo di Mantingan, Tahunan, Jepara?
2. Bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman (SWOT) Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada proses Produksi ukiran?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ialah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai. Tujuan penelitian dicatumkan dengan maksud yang membaca laporan dapat mengetahui dengan pasti apa tujuan penelitian kita itu sesungguhnya.<sup>11</sup>

- a. Untuk mengetahui bagaimana peranan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses produksi kerajinan ukiran Jepara.

---

<sup>9</sup>Wahyu adji, *Ekonomi Jilid 3* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2007), hlm 21.

<sup>10</sup> Husaini Usman & Purnomo Setiadi, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 27.

<sup>11</sup>Husaini Usman & Purnomo Setiadi, *Metodologi...* hlm 29.

- b. Untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman (SWOT) peranan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap proses produksi pada kerajinan ukiran Jepara.

## 2. Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian secara umum diharapkan dapat memberi kontribusi bagi masyarakat luas, khususnya kepada:

### a. Penulis

- 1) Menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
- 2) Sebagai alat dalam mengimplentasikan teori-teori yang di peroleh selama kuliah.

### b. Penelitian selanjutnya

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk dijadikan pengembangan bahan selanjutnya.
- 2) Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan.

## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.<sup>12</sup>

Dalam bukunya Veithzal Rivai, *Islamic Human capital dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya insansi* menjelaskan bahwa kinerja

---

<sup>12</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 75.

merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>13</sup>

Dalam bukunya Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hubungan vital antara perencanaan strategic dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) kerap sekali dicampuradukan dengan perencanaan aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain. Contohnya, perencanaan pegawaiian terpusat pada perolehan orang-orang dengan jumlah yang tepat, pada pekerjaan yang tepat, dan pada saat yang tepat.<sup>14</sup>

Dalam skripsinya Vivi Noviyannah yang berjudul, *Manajemen Kualitas Produk Home Industry Perspektif Ekonomi Islam* menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan unsur utama yang memungkinkan terjadinya proses penambahan nilai (*value added*). Kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas yaitu kemampuan pengalaman, pelatihan dan potensi kreatifitas yang beragam sehingga diperoleh suatu hasil.

Dalam skripsinya Ahmad Atho'ul Muiz yang berjudul, *Manajemen Sumber Daya manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik*

---

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, *Islamic human Capital dari teori ke Praktek Manajemen sumber Daya insansi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Perseda, 2009), hlm. 633.

<sup>14</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Aditya Media, 2006) hlm.49.

menjelaskan bahwa usaha-usaha yang dilakukan Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi rekrutmen yang dilakukan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendegelasan personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat, seminar dan lain sebagainya.

Dalam Skripsinya Muhammad Nasir yang berjudul, *Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta*. Menjelaskan pelatihan dan pengembangan dilakukan dalam manajemen internal dan eksternal, sedangkan pengembangan SDM dalam dua metode yaitu *on the job side melalui coaching* dan *off the job side* dengan mengirimkan karyawan untuk mengikuti seminar.

Tabel 1  
Persamaan dan Perbedaan Penelitian sebelumnya

Nama Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Vivi Noviyannah (Manajemen Kualitas Produk Home Industri Perspektif Ekonomi Islam)	Objek Penelitian: Manajemen Kualitas Produk Perspektif Ekonomi Islam	Subjek Penelitian: <i>Home Industry</i>
Ahmad Atho'ul Muiz (Manajemen Sumber Daya manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik)	Pembahasan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan	Penelitian mtidak membahas mengenai rekrutmen dan penilaian kinerja karyawan
Muhammad Nasir (Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta)	Pembahasan MSDM tentang pelatihan karyawan	Penelitian tidak membahas tentang penilaian kinerja karyawan

## **F. Sistematika Pembahasan**

Secara keseluruhan pembahasan dalam penelitian skripsi ini terbagi dalam tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian isi dan bagian akhir

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

Pada bagian isi pembahasan terbagi menjadi lima bab, yang tersusun atas beberapa sub bab yaitu:

Bab I dari bab ini, berisi pendahuluan dengan mengemukakan hal mendasar sebagai suatu kerangka umum pembicaraan berikutnya, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori, yang akan memaparkan teori tentang bauran pemasaran dan volume penjualan .

Bab III adalah metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah pembahasan hasil penelitian mengenai Peranan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Proses Produksi pada Kerajinan Ukiran Jepara.

Bab V adalah penutup yang mencakup kesimpulan keseluruhan penelitian ini, dengan disertai saran-saran penulis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses produksi kerajinan ukiran

Dilihat dari unsur-unsur yang menunjang proses produksi mengandung hal-hal yang tidak bertentangan dengan manajemen syariah. Upaya yang dilakukan industry ukiran dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah melakukan pelatihan perekutan karyawan, memberi layanan yang terbaik dan tidak menghalalkan segala cara untuk mendapatkan konsumen. Dalam penjualan dan pemasaran produk-produk, industry ukiran tidak melakukan penipuan agar konsumen membeli produknya. Aktifitas transaksi jual beli melalui memanfaatkan teknologi, sehingga dimanfaatkan dengan mudah serta pemberian upah kerja yang adil sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

2. Kekuatan, Kelemahan, Ancaman dan Peluang (Analisis SWOT)

Setelah penulis paparkan tentang kekuatan, Kelemahan, ancaman, peluang maka dapat disimpulkan mamajemen kinerja yang dapat dijadikan rekomendasi industri kerajinan ukiran dalam pelaksanaan kinerja tersebut antara lain:

- a) Strategi SO, memberi peluang bagi para industri perajin ukiran Jepara untuk mencari alternatif bahan baku dari lokal yang kualitasnya sama dengan bahan baku dari daerah lain. Namun kinerja karyawan, sistem marketing senantiasa diperhatikan dan perlu ditingkatkan juga persediaan bahan baku dikontrol dengan baik.
- b) Strategi ST, mendapatkan kerajinan ukiran pada isu manajemen kualitas mobilization, yaitu kontrak intraksi dan pertemuan antara ancaman dari luar yang diidentifikasi dengan kekuatan industry kerajinan ukiran Jepara
- c) Strategi WO, menampilkan kemampuan kinerja masyarakat yang baik dan masyarakat yang terinspirasi untuk membuka usaha baru. Peluang yang tersedia sangat menyakinkan, namun industry ukiran Jepara memiliki kemampuan menggarapnya.
- d) Strategi WT, dengan mengendalikan kerugian yang diderita, sehingga tidak menjadi lebih parah dari yang dipikirkan, kualitas SDM yang baik sangat mendukung terciptanya usaha yang sukses dan meminimalkan kerugian.

IAIN PURWOKERTO

## **B. Saran**

### **1. Saran untuk industry ukiran CV Nunut makaryo**

Beranian diri untuk menjadikan perusahaan besar, karena sesungguhnya bekerja sama dengan ibadah. Selain itu dengan memperbesar usaha akan lebih banyak lagi masyarakat terbedaya dalam hal ini sangat mulia, karena secara tidak langsung mengangkat perekonomian kaum lemah. Dan tentunya kalau sudah maju sama halnya mengangkat kota anda dan secara makro

mengangkat baik Indonesia. Sehingga di akui Indonesia oleh mancanegara sebagai Negara yang memiliki warga Negara yang produktif. Amin..

## **2. Saran Untuk Mahasiswa IAIN purwokerto**

Melihat fakta yang terjadi bahwa Sumber Daya Manusia yang mengerti mengenai ilmu ekonomi Islam masih sangat jarang. Sebagai mahasiswa yang lulusan dari ekonpmi Islam harus benar-benar mampu menerapkan ilmu yang kita pelajari selama perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga kita hanya terkesan mempunyai teori mengenai ekonomi Islam tetapi tidak diamalkan, karena kita tahu manusia yang baik adalah manusia yang bermanfaat bagi orang lain

## **3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Bagi mahasiswa yang berminat meneliti kembali mengenai tema yang sama dengan skripsi saya, maka saya sarankan untuk lebih menekankan pada sistem kompensasi (upah/gaji) terhadap karyawan . sehingga kita dapat mengetahui bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai atau layak atau tidak dengan perbandingan pekerjaan yang telah dilakukan. Mahasiswa peneliti selanjutnya harus lebih teliti agar hasil penelitian maksimal. Terutama dapat melengkapi skripsi saya karena masih banyak kekurangan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Sulistiya, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Konteks Organisasi public*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Andi, Wahyu. *Ekonomi Jilid 3* Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2007.
- Anwar Mangkunegara, Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Anwar Mangkunegara, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Aslam Haneef, Muhammad, *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Aziz, Fathul Aminudin, *Manajemen dalam Persepektif Islam*, Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Baqir Ash Sadr, Muhammad. *Buku Induk Ekonomi Islam*. Jakarta: Zahra Publishing House, 2008.
- Dapertemen Agama RI. *Al-quran Terjemah*. Surabaya: Surya Cipta Aksara. 1993.
- Effendi, Rustam. *Manajemen Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003.
- Fathoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian dan teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- G. Longenecker, Justin, dkk. *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba, 2010.
- Guritno, Bambang & Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: JRBI, 2005.
- <http://organisasi.org/definisi> pengertian tugas fungsi manajemen perusahaan keluarga ilmu ekonomi manajemen manajer msdm.
- Husaini, Usman., & Setiadi, Purnomo. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006

- Ilfi Diana, Nur. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- J Moleong, Lexy. *Metode Penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rodakarya, 2008.
- Kencana, Inu Syafii. *Dapertemen Agama RI, al Quran Terjemah*. Kudus: Menara Kudus, 2006.
- Lajnah Pentashih Mushaf Al-Quran dapertemen Agama RI. *Al-quran dan Terjemah 30Jus*. Solo: Karya Qomari, 2007.
- Muhadjir, Neong, *perencanaan dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reka Sarasin, 1993.
- Rangkuti, Freddy. *SWOT Balanced Scorecard: Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja Dan Resiko*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Rivai, Veithzal. *Islamic human capital dari teori ke praktek manajemen sumber daya insani*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2009.
- Sallis, Edward. *Total Quality Managemen In Education*. London: Kagon Page limited, 1993
- Siagian, Sondang p. *kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2012
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Aditya Media, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & G*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sumber Non Buku
- Taliziduhu. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Sukses Offset, 2009.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha ilmu, 2003.

Tjiptono, Fandy., & Diana, Anastasya. *Total Quality Manajement*. Jakarta: Andi Offset, 2000.

Umar Chapra, Muhammad, *Islam and the Economic Challeng*. Unitde Kingdom and USA: The Islamic Foundation and the International Institute of Islamic Thought, 1992.

Widjaja, Amin Tungga. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.

