

**KONTRIBUSI SUMBER DAYA INSANI
DALAM MENGEMBANGKAN USAHA PETANI BIBIT UNGGUL
PADA CV MITRA TANAM KOTA BINJAI**

Oleh:

Putri Silvia

NIM 0501171085

Program Studi
EKONOMI ISLAM



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2022 M / 1443 H

**KONTRIBUSI SUMBER DAYA INSANI
DALAM MENGEMBANGKAN USAHA PETANI BIBIT UNGGUL
PADA CV MITRA TANAM KOTA BINJAI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Oleh:

**PUTRI SILVIA
NIM. 0501171085**

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN 2022 M / 1443 H**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Silvia

Nim : 0501171085

Tempat/tgl. Lahir : Binjai, 25 September 1999

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jl. Sei Mencirim Lk. VI Kelurahan Pujidadi Kecamatan
Binjai Selatan Kota Binjai

menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“KONTRIBUSI SUMBER DAYA INSANI DALAM MENGEMBANGKAN USAHA PETANI BIBIT UNGGUL PADA CV MITRA TANAM KOTA BINJAI”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 7 Februari 2022



Putri Silvia

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**KONTRIBUSI SUMBER DAYA INSANI
DALAM MENGEMBANGKAN USAHA PETANI BIBIT UNGGUL
PADA CV MITRA TANAM KOTA BINJAI**

Oleh:


Putri Silvia

NIM. 0501171085

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, Januari 2022

Pembimbing I



Dr. Muhammad Arif, MA
NIDN. 2112018501

Pembimbing II



Annio Indah Lestari Nasution, MM
NIDN. 2009037401

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Imsar, M.Si

NIDN. 2003038701

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai” an. Putri Silvia, NIM. 0501171085 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 23 Februari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 2 Maret 2022

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Ekonomi Islam UIN SU

Ketua

Dr. Kamilah, SE, Ak, M.Si, CA
NIDN.2023107901

Sekretaris

Aqwa Naser Daulay, M. Si
NIDN. 2024128801

Pembimbing I

Dr. Muhammad Arif, MA
NIDN. 2112018501

Pembimbing II

Annio Indah Lestari Nasution, MM
NIDN. 2009037401

Penguji I

Dr. Sugianto, MA
NIDN. 2007066701

Penguji II

Nurul Jannah, ME
NIDN. 2117029201

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sumatera Utara Medan

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

Penelitian Putri Silvia (2022), Skripsi berjudul **KONTRIBUSI SUMBER DAYA INSANI DALAM MENGEMBANGKAN USAHA PETANI BIBIT UNGGUL PADA CV MITRA TANAM KOTA BINJAI**. Di bawah bimbingan Bapak Dr. Muhammad Arif, MA sebagai Pembimbing Skripsi I, dan Ibu Annio Indah Lestari Nasution, MM sebagai Pembimbing Skripsi II. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kontribusi dari Sumber Daya Insani untuk mendukung proses pembangunan di suatu daerah. Sumber Daya Insani merupakan suatu unsur yang memberikan pengaruh besar terhadap pengembangan usaha. Dengan adanya Sumber Daya Insani yang memiliki kualitas tinggi dan pengelolaannya yang baik, maka perusahaan dapat lebih mengembangkan usahanya. Oleh sebab itu amat berguna mengetahui manfaat yang didapatkan dari adanya Sumber Daya Insani saat menjalankan bisnis perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kontribusi Sumber Daya Insani dalam mengembangkan usaha petani bibit unggul pada CV Mitra Tanam Kota Binjai. Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan dengan memanfaatkan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang didapatkan adalah bahwa Sumber Daya Insani di CV Mitra Tanam sudah memberikan kontribusi yang sangat baik dalam membantu perusahaan mengembangkan usahanya. Hal ini didukung dari terpenuhinya delapan indikator atau penunjuk yang digunakan untuk mengukur kualitas Sumber Daya Insani. Adapun bentuk dari kontribusi yang diberikan oleh Sumber Daya Insani kepada CV Mitra Tanam adalah seperti membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan perekonomian, menjaga nama baik dan kualitas perusahaan, mengikuti kegiatan baik di dalam maupun diluar perusahaan, menjaga keamanan perusahaan, dan menjaga kualitas Sumber Daya Insani dengan selalu berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Pengembangan Usaha, Petani Bibit Unggul

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan memanjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya dan tak lupa shalawat dan salam disampaikan kepada Rasul Al-Amin Muhammad SAW yang telah membawa risalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai", yang ditulis sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan karena adanya bimbingan, dukungan, motivasi, serta kontribusi dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara;
2. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara;
3. Bapak Imsar M.Si selaku Ketua Jurusan dan Bapak Rahmat Daim Harahap, M.Ak selaku sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara;
4. Bapak Dr. Muhammad Arif, MA selaku pembimbing Skripsi I dan Ibunda Annio Indah Lestari Nasution, MM selaku pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan dan motivasi kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah mengajari saya;

6. Bapak M. Arifin Nasution selaku pemilik CV. Mitra Tanam Kota Binjai yang telah memberikan izin serta meluangkan waktu terbaik untuk memberikan data-data yang saya butuhkan dalam proses penelitian;
7. Kedua orangtua tercinta yakni Ayah Subadi dan Ibunda Sumiyem, yang selalu berjuang memberikan yang terbaik serta doa tulus dan semangat yang sangat luar biasa untuk saya. Terimakasih atas segenap cinta kasih yang tiada hentinya diberikan untuk saya;
8. Abang kandung saya Edi Sudrajat beserta istri dan anak-anaknya, Kakak kandung saya Fitri Rahayu beserta suami dan anak-anaknya, serta Adik kandung saya Ridwan Januadi. Terimakasih atas segenap kasih sayang dan dukungan yang senantiasa diberikan untuk saya;
9. Seseorang yang telah banyak berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini, Abangda Sispanjar Suryanoto. Terimakasih atas dukungan baik moril maupun non moril untuk membantu saya;
10. Sahabat saya: Dessy Permata Sari, Liza Triani, dan Annisa Nurfauziah yang senantiasa menemani saya dalam menyelesaikan skripsi;
11. Nurul Asikin, Wiwik Indrayani, Rizky Sahara, Putri Ayu Fadillah, Dina Selviana, Sri Wahyuni, serta seluruh teman-teman seperjuangan EKI-F stambuk 2017 yang telah menemani saya selama ini;
12. Keluarga besar KKN-DR Kelompok 3 Tahun 2019, semoga Allah berikan yang terbaik kepada semua pihak tertulis di atas dengan berlipat ganda. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis ingin meminta maaf jika ada kesalahan dalam penulisan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Binjai, Februari 2022

Penulis



Putri Silvia

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Batasan Istilah.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	10
A. Landasan Teoritis.....	10
1. Konsep Kontribusi	10
2. Konsep Sumber Daya Insani (SDI)	11
3. Konsep Pengembangan Usaha.....	23
4. Konsep Petani Bibit Unggul	32
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	40
D. Sumber Data	40
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	41
F. Metode Analisis Data	43

G. Uji Keabsahan Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian	46
B. Gambaran Umum CV Mitra Tanam	47
C. Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Pada CV. Mitra Tanam	48
D. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Laju pertumbuhan dan distribusi PDB.....	2
Tabel 1.2. Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4.1. Pengukuran Skala Kontribusi.....	56
Tabel 4.2. Peningkatan Jumlah Karyawan CV Mitra Tanam	60
Tabel 4.3. Pertambahan Jumlah Luas Lahan	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1. Peta Kota Binjai	46
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian	69
Lampiran 2: Surat Balasan Penelitian	70
Lampiran 3: Pedoman Wawancara	71
Lampiran 4: Bukti Pelaksanaan Wawancara.....	73
Lampiran 5: Dokumentasi Kegiatan Penelitian	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara dan masyarakat merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Negara berkualitas dan berkebudayaan maju harus mempunyai pengaruh yang besar terhadap mutu sumber daya manusianya. Kuantitas penduduk yang banyak dapat menjadi modal dasar pembangunan jika diimbangi dengan kualitas yang tinggi.¹

Secara teori, pembangunan membutuhkan adanya kualitas dari sumber daya manusia. Demi mencapai hal tersebut perlu juga dilakukan pengembangan sumber daya manusia menggunakan edukasi di organisasi formal guna mengembangkan mutu sumber daya manusia. Sekarang diakui bahwa pembangunan sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam kesejahteraan negara juga efisiensi pemakaian sumber daya modal fisiknya.²

Dalam hal ini, Indonesia pernah dikenal sebagai negara dengan keajaiban ekonomi yaitu setelah pertumbuhan yang luar biasa kemudian mengalami krisis, dan masih tetap bertahan, tetapi pada kenyataannya kualitas masyarakatnya sangat rendah. Pasalnya, pembangunan di Indonesia sejauh ini hanya bertumpu pada kemajuan ekonomi dan mengabaikan peningkatan mutu tenaga kerja.³

Menurut laporan yang tercantum dalam United Nations Development Program (UNDP), Indeks Pembangunan Manusia Indonesia pada tahun 2020 menempati posisi 107 dari 189 negara, ungkap ketua MPR Bambang Soesatyo dalam webinar yang diselenggarakan oleh Universitas Terbuka pada Mei 2020.

¹ Isnaini Harahap, *Pembangunan Ekonomi Pendekatan Transdisipliner*, (Medan: Perdana Publishing, 2018), h. 165.

² Ibid., h. 202.

³ Ibid., h. 217

Padahal 20% dari total APBN Indonesia digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.⁴

Pada pandemi Covid-19 tentunya sebagian besar industri mengalami tekanan. Akan tetapi bidang pertanian menghasilkan capaian positif pada tahun 2020 lalu. Produk Domestik Bruto (PDB) sektor pertanian pada tahun 2020 tumbuh senilai 1,75%. Adapun yang menjadi andalan pada sektor pertanian ini adalah terkait dengan perkebunan.⁵

Tabel 1.1.
Laju Pertumbuhan dan Distribusi PDB

Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan			Distribusi		
	Atas Dasar Harga Konstan 2010			Atas Dasar Harga Berlaku		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Pertanian, Perkebunan, dan Perikanan	3,88	3,61	1,75	12,81	12,71	13,70
Pertambangan dan Penggalian	2,16	1,22	-1,95	8,08	7,26	6,44
Industri Pengolahan	4,27	3,80	-2,93	19,86	19,71	19,88
Pengadaan Listrik dan Gas	5,47	4,04	-2,34	1,19	1,17	1,16
Pengadaan Air, Pengadaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	5,56	6,83	4,94	0,07	0,07	0,07
Konstruksi	6,09	5,76	-3,26	10,53	10,75	10,71
Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	4,97	4,60	-3,72	13,02	13,01	12,93
Transportasi dan Pergudangan	7,05	6,39	-15,04	5,38	5,57	4,47
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	5,68	5,79	-10,22	2,78	2,78	2,55
Informasi dan Komunikasi	7,02	9,42	10,58	3,77	3,96	4,51
Jasa Keuangan dan Asuransi	4,17	6,61	3,25	4,15	4,24	4,51
Real Estat	3,48	5,76	2,32	2,73	2,78	2,94
Jasa Perusahaan	8,64	10,25	-5,44	1,80	1,92	1,91
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	6,97	4,65	-0,03	3,65	3,61	3,76
Jasa Pendidikan	5,36	6,30	2,63	3,25	3,30	3,56
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	7,15	8,69	11,60	1,06	1,10	1,30
Jasa Lainnya	8,95	10,57	-4,10	1,81	1,95	1,96
Nilai Tambah Bruto Atas Dasar Harga Dasar	4,95	4,96	-1,58	95,94	95,89	96,36
Pajak Dikurang Subsidi Atas Produk	10,82	6,46	-13,42	4,06	4,11	3,64
Produk Domestik Bruto (PDB)	5,17	5,02	-2,07	100,00	100,00	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik

⁴ Tribunnews, "20 Persen APBN untuk Pendidikan Tapi IPM Indonesia di Peringkat 107 dari 189 Negara", di akses dari <https://m.tribunnews.com>, pada 14 Oktober 2021.

⁵ Abdul Basith Bardan, "Genjot PDB, Indonesia Andalkan Sektor Pertanian", diakses dari <https://www.google.com/amp/s/amp.kontan.co.id/>, pada 1 Oktober 2021.

Berdasarkan data yang terdapat dalam Badan Pusat Statistik, terkait penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama diketahui bahwa terdapat lebih banyak rakyat Indonesia yang bekerja pada bidang pertanian, kehutanan, dan perikanan.⁶

Tabel 1.2.
Penduduk 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja

Lapangan Pekerjaan Utama	2019		2020		2021
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	39.135.917	35.450.291	38.956.801	38.224.371	38.777.600
Pertambangan dan Penggalian	1.379.054	1.428.556	1.342.568	1.352.236	1.348.217
Industri Pengolahan	18.467.747	19.197.915	18.709.441	17.482.849	17.823.568
Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	317.938	363.635	343.830	303.551	274.622
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah dan Daur Ulang, Pembuangan dan Pembersihan Limbah dan Sampah	418.510	502.283	463.359	490.984	498.535
Konstruksi	7.763.292	8.675.449	8.116.426	8.066.497	7.929.651
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	24.825.952	24.163.931	24.773.768	24.702.695	25.161.613
Transportasi dan Pergudangan	5.290.506	5.656.314	5.509.153	5.591.941	5.307.649
Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	8.894.194	8.562.226	9.059.188	8.543.794	9.167.542
Informasi dan Komunikasi	951.756	921.191	962.935	933.273	1.083.471

⁶ Tabel Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama 1986-2021 dalam Tenaga Kerja – Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/>. Diunduh pada tanggal 01 Oktober 2021.

Jasa Keuangan dan Asuransi	1.810.255	1.775.289	1.819.735	1.557.927	1.513.576
Real Estat	340.585	403.906	426.483	393.665	471.378
Jasa Perusahaan	1.706.268	1.943.089	1.824.699	1.796.755	1.891.659
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	5.239.129	4.947.873	5.435.306	4.569.946	4.657.639
Jasa Pendidikan	6.715.049	6.416.322	7.110.557	6.028.610	6.493.179
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2.016.514	1.982.709	2.219.080	2.005.522	2.307.668
Jasa Lainnya	6.419.926	6.364.292	6.219.537	6.409.568	6.356.738
Total	131.692.592	128.755.271	133.292.866	128.454.184	131.064.305

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam melaksanakan kegiatan ekonomi, manusia tentunya akan membutuhkan faktor produksi dalam mengelola sumber daya yang terdapat di bumi ini. Faktor produksi merupakan fungsi ataupun persamaan yang menggambarkan hubungan antara tingkat pengeluaran dan (kombinasi) penggunaan dari pendapatan.⁷ Faktor yang turut memberikan pengaruh dari proses produksi yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja adalah faktor produksi insani yang berperan secara langsung untuk melaksanakan proses produksi. Dalam faktor produksi tenaga kerja terkandung unsur fisik, pikiran, dan keterampilan yang dimiliki pekerja. Suatu pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja dapat digolongkan sebagai ibadah yaitu segala perbuatan yang dilakukan untuk menghasilkan dan meningkatkan produktivitas, baik dalam bentuk pengetahuan berupa hasil pemikiran, ide, dan konsep, maupun dalam bentuk berupa tenaga dan kontribusinya yang sejalan dengan aturan Islam.⁸

Perkembangan yang dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan tentunya tidak terlaksana dengan begitu saja tanpa adanya kendala yang

⁷ Imsar dkk, *Ekonomi Mikro Islam*, (buku, tidak diterbitkan), h. 137.

⁸ Isnaini Harahap dan M. Ridwan, *The Handbook of Islamic Economics*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 100.

dihadapi. Salah satu kendala ataupun rintangan tersebut juga terkait dengan terbatasnya kualitas manusia yang selanjutnya disebut sebagai Sumber Daya Insani (SDI). Kendala-kendala lain yang dihadapi adalah berupa manusia sebagai peserta, pembina atau infrastruktur, sarana dan prasarana pengembangan, kurikulum, dan biaya pengembangan.⁹

Adanya pelatihan dan pengembangan dari sumber daya manusia dilakukan guna mewujudkan karakter manusia berbudi luhur, kuat, pintar, mandiri dan bersikap setia kepada teman, pekerja keras, produktif, kreatif, dan inovatif, tepat waktu dan berorientasi pada waktu mendatang untuk membentuk masa depan yang lebih baik.¹⁰

Insan dalam perspektif syariah merupakan makhluk paling unggul dan diberikan akal sehingga potensi ini sangat memungkinkan manusia untuk melakukan pencerahan, mengembangkan peradaban dan kebudayaan serta produksi menu yang berkualitas.¹¹ Allah berfirman dalam Q.S. Al Isra' ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُم مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى
كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”*.¹²

QS. Al-Isra' ayat 70 mengandung makna istimewa yang dianugerahkan Allah kepada umatnya yaitu tentang kemuliaan yang tidak dimiliki makhluk

⁹ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), h. 113.

¹⁰ Onius Wakerkwa, “Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat di Desa Umbanume Kecamatan Pirime Kabupaten Lanny Jaya” dalam *Jurnal Holistik*, Juni 2016, h. 4.

¹¹ Sobri A, “Peningkatan Sumber Daya Manusia Perspektif Islami”, <https://jambikota.kemenag.go.id>. Diunduh pada tanggal 17 Oktober 2021.

¹² Departemen Agama RI, *Al Qur'an Terjemahan*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), h. 427.

lain. Dalam tafsir al-khasyaf, Az-Zamakhsyari menyampaikan riwayat bahwa Allah telah memberikan kemuliaan kepada manusia dengan akal tersendiri yaitu mengerti dalam membedakan yang baik dan buruk, memberikan lima indera, dan mengurus aturan duniawi dengan baik.¹³

Manusia merupakan elemen utama yang perannya tidak dapat dipisahkan dari perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya insani merupakan manusia yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi sebagai pendorong dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi.¹⁴ Sumber daya insani disini meliputi seluruh orang yang bekerja pada perusahaan, yaitu mereka yang berperan dalam pelaksanaan produktivitas perusahaan baik dari golongan paling bawah hingga yang menempati golongan teratas didalamnya.¹⁵

Salah satu tempat yang menjadi usaha penangkar dan penyalur bibit unggul di Kota Binjai yang sekaligus menjadi pusat dari pengembangan sumber daya insani adalah CV Mitra Tanam. CV Mitra Tanam merupakan tempat usaha petani penangkar dan penyalur bibit unggul yang sudah cukup terkenal di Kota Binjai dan sudah beroperasi selama lebih dari 20 tahun. Adapun permintaan bibit buah di tempat ini sangat tinggi dan berasal dari luar Kota Binjai bahkan luar provinsi, mulai tingkat Kementrian, Pemerintahan Provinsi, Organisasi Pemerintahan Daerah, Perusahaan Perkebunan Swasta, BUMN, Universitas, dan lain-lain.

Hambatan dalam mengembangkan usaha ini adalah terkait dengan kualitas dari sumber daya insani yang lebih dulu harus dilatih dan menjalankan berbagai praktik dari pelaksanaan kerja dalam menanam dan merawat bibit unggul. Setelah di adakannya pelatihan, pemilik perusahaan menerangkan bahwasanya dari banyaknya orang yang mengikuti pelatihan tersebut hanya

¹³ Muhammad Anas Fakhruddin, "Tafsir Surat Al-Isra Ayat 70: Kemuliaan Bani Adam dalam Al-Qur'an" <https://tafsiralquran.id>. Diunduh pada tanggal 16 Oktober 2021.

¹⁴ Kesimpulan dari Manajemen Sumber Daya Insani dalam <https://elearning.uinsu.ac.id>, Diunduh pada tanggal 16 Oktober 2021.

¹⁵ Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 178.

terdapat sebagian saja yang memiliki potensi terkait dengan sumber daya insani yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus senantiasa melakukan pelatihan pada waktu-waktu tertentu untuk membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari sumber daya insani yang dimiliki.¹⁶

Sejalan dengan masalah tersebut, diketahui bahwa perusahaan harus mengelola sumber daya insani secara lebih optimal sehingga usaha yang dijalankan dapat berkembang dan lebih maju. Dalam hal ini, perusahaan sudah senantiasa melakukan pelatihan terhadap sumber daya insani, terlebih lagi ketika ada program-program baru yang akan dijalankan oleh perusahaan maka perusahaan akan langsung mengadakan pelatihan di saat sebelum akan memulai program tersebut agar sumber daya insani yang dimiliki dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pada akhirnya sumber daya insani akan memberikan kontribusi yang baik terhadap perkembangan perusahaan. Berlandaskan deskripsi tersebut, akhirnya peneliti tertarik untuk mencari tahu bagaimana kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani dalam mengembangkan sebuah usaha. Dalam hal ini, peneliti melaksanakan observasi lanjutan dengan mengangkat sebuah judul **“Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kontribusi sumber daya insani dalam mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam Kota Binjai?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi sumber daya insani dalam mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam Kota Binjai.

¹⁶ Arifin Nasution, Pemilik Usaha CV Mitra Tanam Kota Binjai, wawancara di Kota Binjai, tanggal 16 Oktober 2021.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Memperluas wawasan ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam penelitian yang berguna sebagai wujud nyata dari pentingnya kontribusi sumber daya insani dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Akademik

Sebagai sarana dalam menambah referensi, informasi, dan juga perbandingan melaksanakan penelitian di masa mendatang terkait dengan Sumber Daya Insani.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, memberikan informasi tambahan, serta menjadi bahan perbandingan perusahaan untuk mengetahui tentang pentingnya sumber daya insani dan penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam mengembangkan sebuah usaha.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan terkait dengan kontribusi sumber daya insani sehingga terus berlanjut dan menghasilkan capaian yang lebih maksimal.

D. Batasan Istilah

Guna menghindari menjauhi kekeliruan mengartikan judul penelitian, maka penulis perlu menyampaikan terlebih dahulu maksud judul dari “Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai”. Adapun penjelasan dan pembatasan istilah tersebut yaitu:

1. Kontribusi

Kontribusi yang dimaksud yaitu memberikan peran terhadap suatu perusahaan atau organisasi melalui suatu pekerjaan untuk membantu perusahaan tersebut mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Adapun pengukuran kontribusi yang diberikan terhadap pengembangan usaha

dilaksanakan dengan melakukan penilaian dari kualitas dari sumber daya insani yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah ungkapan berbeda dari sumber daya manusia. Maka sumber daya insani ini akan terkait dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan yang memiliki kompetensi tertentu dan berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Untuk selanjutnya dalam penulisan penelitian ini menggunakan sumber daya insani sebagai penyebutan dari sumber daya manusia.

3. Pengembangan Usaha

Pengembangan usaha merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki pekerjaan dengan memaksimalkan kualitas usaha melalui ide dan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

4. Petani Bibit Unggul

Petani bibit unggul adalah seorang yang menjalankan usahanya di bidang pertanian dengan cara mengembangkan bibit yang memiliki kualitas unggul agar dapat dikembangkan dan digunakan dalam memenuhi kebutuhan manusia.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis

1. Konsep Kontribusi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kontribusi memiliki arti iuran (untuk perkumpulan); sumbangan.¹ Kontribusi berawal dari Bahasa Inggris yaitu *contribute*, *contribution*, yang artinya berpartisipasi, terlibat, melibatkan diri atau memberikan kontribusi. Kontribusi dapat berupa materil seperti pemberian dana kepada pihak lain untuk kepentingan bersama. Kontribusi juga bisa diberikan dalam bentuk tindakan yaitu berupa perilaku yang diberikan individu dan menghasilkan akibat baik ataupun buruk kepada individu lainnya.²

Kontribusi merupakan bantuan atau partisipasi pada suatu kegiatan berupa penjelasan, pikiran, dan kemampuan dalam menggapai suatu tujuan. Kontribusi juga dapat diberikan makna sebagai bantuan dari suatu usaha terhadap pendapatan yang diterima masyarakat yang di takar dengan presentase total pendapatan dari berbagai kegiatan masyarakat.³

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kontribusi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk membantu mencapai tujuan tertentu dari sebuah organisasi atau perusahaan yaitu berupa uang, harta benda atau modal usaha, kerja keras, dan juga waktu yang diluangkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

¹ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008), h. 752.

² Dita Damayanti, "Kontribusi Perempuan Pedagang Terhadap Sosial Ekonomi Keluarga di Kelurahan Potu Kecamatan Dompu Kabupaten Dompu", (Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), h. 5.

³ Kiki Mirwansyah, "Kontribusi Usaha Tani Kopi Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Pekon Kegeringan, Kecamatan Batubrak, Kabupaten Lampung Barat)", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2019), h. 27.

2. Konsep Sumber Daya Insani (SDI)

Sumber daya insani adalah makna dari kata *human resource*. Makna istilah tersebut berarti sebagian dari faktor produksi. Jika proses produksi membutuhkan dana, bahan, metode termasuk teknologi dan informasi, maka proses ini juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya manusia.⁴

Sumber daya insani adalah modal manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Apabila sumber daya insani tersebut berkualitas tinggi, maka dapat menjadi sumber daya insani yang handal dalam pembangunan.. Sumber daya insani dalam pembangunan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pembangunan dan menjaga kelangsungan pembangunan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan Krugman yang menyampaikan bahwa investasi sumber daya insani memiliki peran yang lebih penting dalam pembangunan.⁵

Pembentukan modal manusia didefinisikan sebagai proses memperoleh dan meningkatkan orang-orang dengan kemampuan khusus, keterampilan dan pengalaman yang memberikan penentu terhadap pembangunan di suatu negara. Schultz menyatakan ada 5 tahap pengembangannya yaitu sarana prasarana dan pelayanan kesehatan, latihan jabatan, pendidikan pada tingkat formal, pengembangan untuk orang dewasa termasuk program ekstensi seperti aspek pertanian, serta migrasi individu dan kelompok untuk beradaptasi dengan peluang pekerjaan yang selalu berganti.⁶

Manusia tentunya akan memberikan peran maksimal terhadap pertumbuhan ekonomi. Aktivitas tersebut meliputi berbagai bidang yaitu pemanfaatan sumber daya yang tersedia, pengumpulan dana, serta pembangunan baik pada sosial ekonomi dan politik rakyat. Hubungan antara

⁴ Kartawan dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), h. 16.

⁵ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 163.

⁶ M.L. Jhingan, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), h. 41.

pentingnya sumber daya insani ditunjukkan dalam Al-qur'an dengan banyaknya perintah bagi manusia untuk bekerja atau berusaha.⁷

Islam menganggap bahwa pembangunan ekonomi bukan hanya terkait dengan perihal dunia, akan tetapi juga merupakan latihan fisik dan usaha kerohanian. Islam memiliki fungsi utama untuk menuntun manusia menuju jalan yang lurus. Seluruh bagian yang terkait bersama perbaikan ekonomi mesti berpadu oleh perbaikan pengembangan masyarakat secara menyeluruh karena dengan begitu pembangunan dalam Islam lebih menitikberatkan kepada penukaran dan perubahan sistem kemanusiaan untuk menuju pada jalan yang lebih benar. Adapun pembangunan ekonomi dalam Islam mempunyai tujuan yaitu terpenuhinya *maqashid syariah* seperti agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sehingga dapat mencapai kesejahteraan duniawi dan ukhrawi.⁸

Antara konsep sumber daya insani dan manusia pada dasarnya tidak memiliki perbedaan jauh secara praktik. Hanya saja, dalam konsep Islam bisa ditemukan kesamaan maupun perbedaan diantara keduanya. Misalnya tentang bagaimana Islam memandang kerja sebagai ibadah, namun dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lebih bersifat materialistik dan hanya berorientasi kepada terpenuhinya kebutuhan dunia. Konsep Islam memandang jauh sampai ke kehidupan akhirat, sementara teori MSDM lebih banyak mengambil posisi manusia di dunia saja. Manajemen Sumber Daya Insani adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk melihat bagaimana organisasi memiliki sinergitas antar setiap elemen organisasi, serta bagaimana langkah paling tepat untuk dilakukan untuk meraih tujuan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.⁹

Manusia harus menyadari adanya nilai yang terkandung dalam setiap unsur non-manusia. Bagian-bagian lingkungan yang bukan manusia tersebut

⁷ M. Ridwan dkk, *Pengantar Mikro dan Makro Islam*, (Bandung: Ciptapustaka Media, 2013), h. 203.

⁸ Ibid., h. 207.

⁹ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021), h. 3.

tentunya perlu untuk dijaga dan dilestarikan, tidak masalah apakah hal tersebut menguntungkan bagi manusia ataupun tidak.¹⁰ Jadi dapat dikatakan bahwa dalam hal ini sebagai makhluk yang paling sempurna maka manusia tetap harus menjaga ciptaan Allah lainnya dengan lebih baik .

Konsep utama Sumber Daya Insani yaitu yang memiliki peran utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah manusia bukanlah merupakan mesin atau asset berbentuk fisik. Sumber Daya Insani secara praktik akan membentuk karyawan yang memiliki sifat amanah dalam mengemban suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan tersedianya tenaga kerja yang matang maka pengelolaan sumber daya insani akan berlangsung lebih efisien dan efektif. Berkaitan dengan hal ini, konsep sumber daya manusia yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam adalah merupakan upaya yang dilakukan untuk meraih tujuan dan impian organisasi yang dijalankan berlandaskan pada etika bisnis Islam.¹¹

Eka Sri Wahyuni menyatakan bahwa adanya penerapan dari sumber daya insani dalam setiap pelatihan pegawai mampu mengubah karakter serta kebiasaan menjadi lebih baik bagi perusahaan, contohnya adalah seperti menjalankan ibadah dan berakhlak sehingga dalam aktivitas seorang pegawai dijalankan berdasarkan etika-etika yang berlaku baik perspektif kelembagaan maupun keagamaan.¹²

Ungkapan insan dalam sumber daya insani memiliki arti berkaitan atau berhubungan dengan manusia, kemanusiaan, atau manusiawi. Sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan maksimal untuk menciptakan adanya bentuk dari kesesuaian dari kebutuhan manusia dengan kondisi yang terjadi dalam suatu perusahaan.¹³

Peulisan kata insan dalam hal ini dilandaskan pada konsep Islam mengenai *al-insan al-kamil* atau manusia seutuhnya. Konsep tersebut

¹⁰ Ahmad Fadlan, *Ekonomi SDA & Lingkungan Hidup*, (Medan: Pusat Studi Pendidikan Rakyat, 2020), h.32.

¹¹ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, h. 4.

¹² Ibid., h. 6.

¹³ Anip Dwi Saputro dan Adib Khusnul Rois, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo" dalam *Jurnal Al- 'Adalah*, 14 (1), 2016, h.

awalnya bermula pada pendapat seorang sufi besar yaitu Ibn ‘Arabi yang menjadi model *tashawwuf* filosofis dalam karyanya *al-insan al-kamil fi ma’rifat al-Awakhir wa al-Awail* (Manusia Sempurna dalam Konsep Pengetahuan tentang Misteri yang Pertama dan yang Terakhir).¹⁴

Sumber Daya Insani secara praktik akan membentuk karyawan yang memiliki sifat amanah dalam melaksanakan tanggungjawab terkait dengan pekerjaannya. Dengan kata lain ketersediaan Sumber Daya Insani yang matang dalam pengelolaan sebuah organisasi akan berlangsung efisien dan efektif dan memberikan hasil maksimal terhadap organisasi. Maka tidak berlebihan jika dalam perencanaan sumber daya insani harus melibatkan aspek spiritual secara dominan atau bahan pokok untuk menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

Sumber daya insani berdasarkan perspektif ekonomi Islam tidak bisa dibentuk melalui cara tambal sulam atau yang lebih parah dari hal tersebut. Sumber daya insani tidak dapat diciptakan hanya dengan melalui satu atau dua bulan pelatihan. Sumber daya insani harus dibentuk sejak masa-masa yang paling awal, misalnya melalui pendidikan pada jenjang yang paling dasar. Sumber daya insani ekonomi Islam bukan hanya mempunyai wawasan kompeten yang baik, akan tetapi juga memiliki integritas. Bahkan, sumber daya insani harus mempunyai visi yang baik kedepannya. Melalui gerakan ekonomi Islam sesungguhnya mereka sedang berjuang dalam membangun peradaban dan *ummatan muqtashidah*.¹⁶

Menurut Nawawi, sumber daya insani meliputi tiga pemahaman. Pertama, sumber daya insani merupakan orang yang bekerja pada organisasi atau perusahaan yang juga disebut sebagai karyawan, tenaga kerja, ataupun pegawai. Kedua, sumber daya insani merupakan manusia yang memiliki potensi sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensinya. Ketiga, sumber daya insani merupakan harta yang memiliki fungsi sebagai

¹⁴ Kartawan dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*, h. 20.

¹⁵ Ibid.,

¹⁶ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci Al-Qur’an*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 61.

modal dalam suatu organisasi yang bisa direalisasikan menjadi potensi nyata baik secara fisik ataupun non fisik dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya insani yaitu sumber daya manusia dengan mengikuti praktik dari Rasulullah saw sebagai pola karakteristik Nabi dan telah dilaksanakan selama melebihi empat belas era yang lalu dengan bimbingan Allah.¹⁸

a. Indikator Sumber Daya Insani

Menurut Ali Hasan, indikator kualitas sumber daya insani yaitu:¹⁹

- 1) *Competence*, yaitu pekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
- 2) *Courtesy*, yaitu melayani dengan perilaku sopan, santun, hormat, serta simpati.
- 3) *Credibility*, yaitu pekerja yang dapat dipercaya.
- 4) *Reliability*, yaitu pekerja yang dapat memberi pelayanan secara stabil.
- 5) *Responsiveness*, yaitu kecakapan dalam menanggapi serta memecahkan persoalan secara cekatan.
- 6) *Gamesmanship*, yaitu perilaku dalam mengatasi setiap keluhan pelanggan.
- 7) *Timeliness*, yaitu sikap memberikan layanan secara tepat waktu dan cepat.
- 8) *Communication*, yaitu dimana pekerja berupaya memaklumi serta dapat melakukan komunikasi dengan baik.²⁰

b. Prinsip Sumber Daya Insani

Manusia selaku pelopor dalam proses produksi harus mempunyai ciri-ciri *shifatul anbiyaa'* atau karakter kenabian yaitu

¹⁷ Agus Koni dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*, (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), h. 2.

¹⁸ Ibid., h. 21.

¹⁹ Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 92.

²⁰ Ibid.,

shiddiq (benar), *itqan* (professional), *fathanah* (cerdas), *amanah* (dipercaya), dan *tabligh* (transparansi).²¹

1) Perencanaan Sumber Daya Insani

Hal ini meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya insani serta kegiatan yang berkaitan dengan desain pekerjaan sumber daya insani. Rencana tersebut mencakup tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, usia dan sebagainya untuk setiap posisi. Tahap selanjutnya yaitu membuat deskripsi pekerjaan untuk setiap jabatan berdasarkan struktur perusahaan.

2) Perolehan dan Penempatan Sumber Daya Insani

Rekrutmen merupakan aktivitas yang sangat penting karena merupakan pintu gerbang dalam mewujudkan sumber daya insani dengan pengetahuan yang diperlukan. Terkait dengan hal ini, sebelum memulai kerja maka ada baiknya untuk memberikan orientasi pekerjaan dan menjelaskan secara rinci dan runtut mengenai tugas dan kewajiban sumber daya insani dalam pekerjaan tersebut.²²

3) Pengembangan Sumber Daya Insani

Ini termasuk pengembangan karir dan pengembangan kinerja. Pengembangan karir berhubungan dengan persiapan jenjang karir yaitu suatu rangkaian jabatan yang disusun berdasarkan pada struktur organisasi. Dan adapun pengembangan kinerja adalah cara untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan.²³

4) Perencanaan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Perencanaan pengukuran kemampuan karyawan pada umumnya melukiskan rancangan sistem yang kokoh dan tersusun untuk menghitung dan menilai capaian pekerjaan, tingkah laku, ilmu dan kepandaian dari sumber daya insani. Pengukuran kinerja

²¹ Veithzal Rivai Zainal dkk, *The Economics of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 229.

²² Ibid., h. 230.

²³ Ibid.,

menggambarkan alat ukur untuk mengetahui apakah sumber daya insani sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan.²⁴

Upaya peningkatkan kinerja membutuhkan pengaturan yang terarah supaya tujuan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan secara cepat dan tepat. Ini memberikan arti bahwa manajemen sumber daya insani adalah hal pokok dalam menentukan keberhasilan perusahaan.²⁵

c. Skema Pembangunan Sumber Daya Manusia Dalam Islam

1) Landasan Tauhid Pengembangan Sumber Daya Manusia

Konsep tauhid menciptakan sifat dan pengembangan manusia menjadi unik. Konsep tauhid akan menyatukan aspek-aspek heterogen dari berbagai karakter manusia ke dalam keseluruhan yang sejenis termasuk modal manusia, ekonomi, politik, agama, dan aspek sosial.²⁶

Nabi saw menekankan dalam berbagai kesempatan bahwa “*al-mu'min al-qawi khayr wa ahab ila Allah min al-mu'min aldhaif*”, yang berarti orang yang cakap dan kuat lebih baik dan lebih dekat dengan kedamaian dibandingkan mukmin yang lemah. Ungkapan Nabi ini tentunya menggambarkan pentingnya modal manusia bagi pembangunan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, seorang muslim yang professional, berbakat, dan terampil lebih baik daripada seorang muslim (awam) yang tidak professional.²⁷

Melalui konsep *taskhir* (manajemen) dan *ta'mir* (pembangunan), modal manusia akan meningkat ke level manajemen dibandingkan menjadi sumber daya ekonomi untuk produksi dan konsumsi seperti yang dikemukakan ekonomi konvensional. Demikian pula melalui konsep *ta'mir*, sumber daya manusia bisa di angkat ke level pengembangan dan pembangunan dengan tujuan teologis. Dengan

²⁴ Ibid., h. 231.

²⁵ Ibid., h. 233.

²⁶ A. Jajang W. Mahri dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021), h. 292.

²⁷ Ibid., h. 293.

begitu, konsep *taskhir* dan *ta'mir* memberikan peran dalam meningkatkan modal manusia juga berkontribusi sebagai arahan dalam memelihara dan meningkatkan sumber daya, harta, dan lingkungan yang luas agar selalu menghasilkan dampak yang baik untuk kedepannya.²⁸

Berkaitan dengan hal ini, Allah telah menciptakan langit dan bumi sebagai kepentingan manusia. Sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Jastiah ayat 13:

وَسَخَّرَلَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Ayat ini menerangkan bahwa Allah telah mendudukkan apa yang ada dilangit dan bumi yang semuanya adalah untuk memudahkan manusia dalam mengaktualisasikan potensi kepemimpinannya. Dalam ayat ini juga diterangkan bahwa Allah juga menundukkan langit dan bumi, maka lengkaplah sarana prasarana yang telah diberikan Allah untuk kebutuhan umat manusia.²⁹

2) Dimensi Pembangunan Sumber Daya Dalam Islam

a) Kesehatan dan Nutrisi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Mukmin yang sehat dan kuat lebih dicintai dibandingkan dengan mukmin yang lemah.³⁰ Antara pendidikan dan kesehatan memiliki hubungan yang erat dalam pembangunan ekonomi. Dalam suatu pandangan, kondisi yang sehat mampu menekan

²⁸ Ibid., h. 294.

²⁹ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi...*, h. 44.

³⁰ A. Jajang W. Mahri dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, h. 295.

tabungan masa depan dalam pendidikan. Pada pandangan lain, maksimalnya dana pendidikan akan memberikan dampak baik terhadap investasi kesehatan. Ini disebabkan oleh adanya program kesehatan yang membutuhkan pendidikan utama di sekolah yaitu sanitasi, peningkatan pengetahuan juga turut mendukung pelatihan kesehatan diri.³¹

b) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan serta proses pelatihan, kesehatan dan kualitas penduduk selalu memberikan dorongan positif untuk pelaksanaan pembangunan. Al-Qur'an juga menyatakan melalui kata '*iqra*' yang berarti baca bahwa mukmin berpengetahuan dan yang tidak berpengetahuan tidaklah sama.

c) *Tazkiyah* atau Pencucian Batin

Tazkiyah dan pengembangan sifat serta perilaku dalam Islam menganjurkan manusia menjadi makhluk yang mempunyai sikap integritas dan selalu melaksanakan pencucian batin melalui *hablum minallah*, *hablum minannas*, dan juga melalui alam.³²

Anjuran Islam mengajarkan agar umatnya selalu melakukan penyucian jiwa sehingga mendapatkan keberuntungan dalam hidup baik *duniawi* maupun *ukhrawi*.³³ Allah berfirman dalam QS Asy-Syams: 8-10.

فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا . قَدْ أَفْلَحَ مَنْ رَزَّهَا . وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّهَا .

Artinya: "Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang mensucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya".³⁴

³¹ Ibid., h. 296.

³² Ibid., h. 297.

³³ Zamaksyari Hasballah dkk, "Konsep Tazkiyatun Nafs (Studi Pendidikan Akhlak Dalam Al Qur'an Surat Asy Syams 7-10)" dalam *Jurnal Sabilarrasyad*, 3 (2), 2018, h. 39.

³⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an Terjemahan*, h. 1054.

Ibnu Abbas Radiyallahu ‘anhuma menjelaskan ayat ke delapan yaitu: Allah menjelaskan baik dan buruk kepada manusia. Hal ini juga dijelaskan oleh Mujahid, Qatadah, adh-Dhahhak dan ats Tsauri. Makna ayat ke sembilan mungkin adalah orang-orang yang beruntung adalah orang-orang yang menyucikan jiwanya dengan mentaati aturan Allah. Seperti yang di ungkapkan Qatadah, “dia menyucikan jiwanya dari moral yang rendah”. Mujahid, ‘ikrimah, dan Sa’id bin Jubair juga berbicara tentang hal ini. Maksud dari ayat ke sepuluh yaitu mereka mengabaikan dan menjauhkan jiwa mereka dari petunjuk, sehingga mereka tidak menuruti perintah Allah.³⁵

d. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani menurut Sunarji Harahap ialah ilmu dan seni merencanakan, mengelola, dan pembangunan seluruh kapasitas tenaga kerja dan ikatan interpersonal di organisasi untuk mencapai suatu rancangan sistem tertentu guna mencapai efisiensi kerja dalam mencapai tujuan.³⁶

Sagala mengemukakan alasan kenapa manajemen sumber daya insani penting bagi organisasi yaitu: Pertama, dapat menjadi rumusan kebijakan di masa mendatang; Kedua, memberdayakan kekuatan dan potensi yang dimiliki organisasi; Ketiga, meningkatkan profitabilitas, produktivitas, dan nilai pasar yang tinggi; Keempat, menghargai tenaga dan keahlian personil.³⁷

Adapun manajemen sumber daya insani dalam Islam adalah berkaitan dengan hal berikut ini:

1) Rekrutmen

³⁵ “Tafsir Surat Asy-Syams – Yayasan Assunnah Cirebon” dalam <https://assunnahcirebon.com/> di akses pada 14 Desember 2021.

³⁶ Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, h. 174.

³⁷ As’ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, h. 9.

Pada proses ini, Islam menetapkan prinsip keadilan (*al-adl*) untuk semua calon pegawai. Islam juga menetapkan persyaratan dalam proses rekrutmen pelamar seperti saleh, ihsan, jujur, dan professional.³⁸

2) Seleksi

Islam menempatkan prinsip *al-'adl* dalam seleksi dan tidak memberikan kesempatan untuk bersikap pilih kasih, penggunaan politik uang atau praktik nepotisme melalui jalan yang tidak resmi.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Islam tidak hanya memandang pelatihan dan pengembangan dalam hal peningkatan kecerdasan, tetapi juga menekankan kedalaman moral yang bersumber dari spiritualitas atau agama. Oleh karena itu pelatihan atau pengembangan harus mengandung nilai-nilai Islam.³⁹

4) Motivasi

Menurut Silalahi motivasi merupakan teknik yang dilakukan pemimpin untuk menggerakkan personil mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan dalam melakukan pemotivasian kepada pegawai maka akan membuat pegawai memiliki keinginan bekerja dengan hasil optimal.⁴⁰

Menurut Abu Sinn, manajemen dalam Islam bersifat universal, komprehensif dan mempunyai karakter-karakter sebagai berikut:

- 1) Manajemen dan masyarakat mempunyai hubungan yang sangat erat. Manajemen adalah bagian dari sistem sosial yang dipengaruhi nilai, etika, akhlak, dan keyakinan yang bersumber dari Islam.
- 2) Manajemen Islami menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan tenaga kerja. Perbedaan kedudukan kepemimpinna hanya menggambarkan

³⁸ Ihsan Rahmat dan Netta Agusti. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai dan Benturan" dalam *Jurnal Syi'ar*, 18 (1), 2018, h. 29.

³⁹ Ibid., h. 30.

⁴⁰ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, h. 110.

kewenangan serta tanggung jawabnya, sedangkan tujuan dan impian mereka sebenarnya adalah sama dan akan dijalankan secara bersama.

- 3) Tenaga kerja bekerja dengan keikhlasan dan semangat professional. Mereka memberikan sumbangan atau berperan dalam mengambil sebuah keputusan dan patuh terhadap perintah sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai Islam.⁴¹

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Wukir menyatakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya insani adalah seperti tugas manajer dan menjalankan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, serta pemeliharaan sumber daya insani.⁴² Fungsi dari manajemen sumber daya insani adalah sebagaiii pengelolaan para pekerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Fungsi manajemen sumber daya insani adalah menghindari salah penempatan atau kekeliruan orang dalam pekerjaan karena efektivitas fungsi sumber daya insani memiliki akibat yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan merupakan penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif.⁴³

Manajemen ini juga memiliki peran dalam pengelolaan para pekerja dalam lingkungan organisasi supaya membantu untuk meraih tujuan dari organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya insani yaitu memenuhi keinginan perusahaan yang mengharuskan pekerja untuk memberikan kontribusi produktif di tempat kerja dan tujuan kerja manusia. Umumnya tujuan manajemen sumber daya insani adalah memajukan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial, pada lain sisi

⁴¹ Annio Indah Lestari, *Buku Ajar Pengantar Manajemen*, (buku, tidak diterbitkan), h. 18.

⁴² Ibid., h.8

⁴³ Kartawan dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*, h. 25.

manusia bekerja karena membutuhkan upah, *reward*, penggunaan waktu, pemenuhan bisnis, dan sebagainya.⁴⁴

f. Kendala Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani

Keberagaman pekerja dipengaruhi sebab kebudayaan serta norma perkembangan sosial. Budaya yang berbeda dari tenaga kerja akan sangat menentukan sikap dari sumber daya insani. Dalam hal ini, insentif diperlukan untuk menggabungkan berbagai budaya dengan ikatan bahwa setiap kali terjadi kesalahan di tempat kerja, kepentingan perusahaan atau organisasi akan selalu diutamakan.⁴⁵

Suatu hambatan yang dihadapi pada penerapan sumber daya insani yaitu mereka yang belum mengetahui pengelolaan sumber daya insani. Hal ini dikarenakan banyaknya perusahaan yang berlandaskan pada manajemen sumber daya manusia berbasis konvensional daripada hukum Islam. Seringkali mereka hanya mendapatkan pelatihan singkat dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah sebelum masuk ke lapangan. Pelatihan semacam ini seringkali tidak cukup, karena yang perlu ditingkatkan bukan hanya pengetahuan, tetapi juga visi, misi, dan perilaku yang berdasarkan pada prinsip-prinsip Islam.⁴⁶

3. Konsep Pengembangan Usaha

a. Pengertian Pengembangan Usaha

Dalam konsep wirausaha perspektif Islam, setiap pengusaha harus menjadikan Tuhan sebagai keyakinan dalam menjalani hidup. Tuhan dengan seluruh Kemahakuasaan-Nya adalah acuan satu-satunya yang dijadikan sebagai tempat bersandar untuk seluruh makhluk-Nya.⁴⁷

Sebelum membahas pengembangan usaha, menarik untuk dibahas mengenai tiga hal yang menjadi keuntungan dalam berwirausaha.

⁴⁴ Ibid., h.26.

⁴⁵ Nadya Amira Husna dan Nur Aini Latifah, “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar” dalam *Jurnal Iqtisaduna*, 4 (1), 2018, h. 38.

⁴⁶ Ibid.,

⁴⁷ Andri Soemitra, *Kewirausahaan Berbasis Syariah*, (Medan: CV Manhaji, 2015), h. 5.

Pertama, dengan menjadi wirausaha mandiri, seseorang akan bebas menentukan nasib dirinya. Artinya jika ingin sukses maka harus bekerja keras untuk membangun dan mengembangkan bisnis. *Kedua*, tidak memiliki keterikatan waktu karena ketika kita menjadi seorang wirausaha maka kita bebas dalam menentukan jam kerja.⁴⁸ *Ketiga*, dengan menjadi wirausaha kita bisa membantu lebih banyak orang. Salah satu contoh mengapa seorang pengusaha dikatakan dapat membantu banyak orang adalah karena saat ia memiliki karyawan, maka ia telah membantu karyawan tersebut dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.⁴⁹ Namun selain pengusaha yang memberikan manfaat positif terhadap karyawan, maka karyawan yang bekerja juga sudah seharusnya memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan terutama dalam proses pengembangan usaha yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

Pengembangan usaha merupakan kewajiban setiap wirausahawan atau entrepreneur yang membutuhkan visi, stimulus dan kreativitas.⁵⁰ Menurut Brown dan Petrelo, pengembangan usaha melambangkan suatu organisasi yang menciptakan produk dan jasa yang diperlukan rakyat. Apabila terjadi peningkatan pada kebutuhan, maka perusahaan komersial akan memenuhi kebutuhan tersebut. Lebih lanjut Steinfeld menyatakan pengembangan usaha merupakan kegiatan yang dimiliki badan usaha atau perorangan yang mengadakan produk atau jasa yang diminta oleh penggunanya. Kegiatan tersebut dilakukan dengan memiliki atau tidak memiliki badan hukum.⁵¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan merupakan suatu cara, aturan, tingkah laku, perkembangan.⁵² Konsep pembangunan merupakan kebutuhan aplikasi dalam kehidupan.

⁴⁸ Muhammad Arif, *Sukses Berwirausaha Jambu Madu*, (Medan: FEBI-UIN SU Press, 2015), h. 2.

⁴⁹ *Ibid.*, h. 4.

⁵⁰ Course Hero, *D Pengembangan Usaha 1 Definisi Pengembangan Usaha*, diakses dari <https://www.coursehero.com>, pada 1 November 2021.

⁵¹ *Ibid.*,

⁵² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 538.

Pengembangan bisa dikatakan sebagai upaya peningkatan kompetensi ideal, teoritis dan moral seseorang sesuai keperluan kerja melalui sebuah pendidikan dan pelatihan.

Usaha merupakan gerakan dengan mengeluarkan energi (ide ataupun tenaga) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (aktivitas, dorongan, pengerahan tenaga, dan upaya) mencapai suatu tujuan. Usaha merupakan aktivitas di bidang perniagaan yang dilakukan untuk menciptakan keuntungan.⁵³

Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan usaha merupakan tahapan yang dilakukan untuk mengembangkan pekerjaan lebih lanjut dengan menggarap sifat bisnis dengan memanfaatkan ide dan kemampuan untuk mencapai tujuan.

b. Bentuk Pengembangan Usaha

1) Pengembangan Produk

Pengembangan produk adalah suatu tindakan memperbaiki atau mengubah produk menjadi lebih inovatif. Pengembangan produk merupakan produk baru yang diperbaiki, produk yang diperbaharui dan nama baru yang diciptakan dengan observasi dan pengembangan.⁵⁴

Untuk membuat dan mengembangkan produk maka perusahaan harus menciptakan berbagai produk baru. Adapun tahap-tahap dalam mengembangkan produk yaitu:

- a) Pengembangan gagasan, yaitu proses melakukan pencarian ide gagasan dari produk baru.
- b) Penyaringan gagasan, merupakan usaha mendapatkan ide dan gagasan produk yang sesuai kemampuan, keahlian, sumberdaya, dan tujuan perusahaan.

⁵³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 1599.

⁵⁴ Tinneke Evie Meggy Sumual dkk, *Manajemen Pengembangan Bisnis: (Pengembangan Empirik pada "Tibo-Tibo" Perempuan Nelayan)*, (Manado: R.A. De. Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia), 2019), h. 15.

- c) Pengujian konsep
- d) Analisis bisnis, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah produk memilih kualifikasi produk yang layak bisnis atau tidak.
- e) Pengembangan rancangan proses jasa, yaitu pengembangan produk sehingga sesuai dengan tuntutan pasar dan memiliki nilai jual dan daya saing dengan produk perusahaan lain.⁵⁵
- f) Pengujian produk dan uji pemasaran
- g) Komersialisasi, perusahaan melakukan produksi dan pemasaran secara penuh.⁵⁶

2) Pengembangan Pasar

Perluasan pasar merupakan suatu cara yang digunakan guna meningkatkan pasar dengan mengenalkan komoditi atau jasa ke daerah baru. Menurut David, pengembangan pasar bisa menjadi prosedur efektif pada saat-saat berikut ini:

- a) Saat saluran alokasi baru yang ada bisa di andalkan, murah, dan memiliki kualitas yang baik.
- b) Saat lembaga-lembaga sangat berrhasil melakukan bisnisnya.
- c) Saat *market* baru belum berkembang dan belum jenuh muncul. Saat organisasi memiliki sumber dana dan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengelola perluasan operasi.
- d) Saat organisasi mempunyai daya tamping produk yang lebih.⁵⁷
- e) Saat pabrik dasar organisasi berkembang pesat secara keseluruhan.

3) Pengembangan Organisasi

Pengembangan atau peningkatan organisasi merupakan aktivitas menyempurnakan tujuan dan nilai organisasi, peran-peran organisasi termasuk bentuk organisasi supaya usaha yang dijalankan lebih *adaptive* pada ketentuan dunia bisnis, bekerja secara lebih tepat dan ampuh sehingga kinerja usaha bisa meningkat, beserta penuntasan

⁵⁵ Sunarji Harahap, *Pengantar Bisnis Pendekatan Integratif-Multidisipliner*, (buku, tidak diterbitkan), h. 129.

⁵⁶ Ibid., h. 130.

⁵⁷ Sumual dkk, *Manajemen Pengembangan Bisnis*, h. 17.

pada peran produksi, pemasaran, finansial, dan sumber daya manusia.⁵⁸

Peningkatan organisasi umumnya merupakan usaha yang direncanakan untuk dilakukan melalui organisasi untuk mencapai target strategisnya. Peningkatan organisasi meliputi aturan dan penerapan dari perubahan terencana pada perilaku, keteguhan, dan perilaku pekerja melalui training jangka panjang.⁵⁹

c. Tahapan Pengembangan Usaha

Langkah-langkah pengembangan usaha yaitu:

1) Memiliki Ide Usaha

Langkah awal membangun usaha yaitu dengan mempunyai ide usaha. Ide dari seorang pengusaha bisa berawal dari berbagai sumber seperti kesuksesan usaha orang lain. Ide usaha juga bisa muncul oleh adanya *sense of business* yang kuat dari seorang pengusaha.⁶⁰

2) Penyaringan Ide/Konsep Usaha

Langkah berikutnya yaitu pengusaha akan mencetuskan konsep usaha yang merupakan langkah menuju usaha yang lebih spesial. Pemilahan konsep usaha akan dilaksanakan dengan kegiatan menilai kelayakan dari konsep usaha secara formal maupun informal.⁶¹

3) Pengembangan Rencana Usaha

Elemen utama rencana usaha yang akan dikembangkan yaitu memperkirakan keuntungan dan kerugian dari usaha. Estimasi laba-rugi ini merupakan rancangan usaha yang bersifat operasional.⁶²

4) Implementasi Rencana Usaha dan Pengendalian Usaha

Rancangan usaha yang sudah ditetapkan berikutnya akan di aplikasikan dalam kegiatan usaha. Rancangan ini akan menjadi

⁵⁸ Ibid., h. 19.

⁵⁹ Dewi Yulianti dan Intan Fitri Meutia, *Buku Ajar Perilaku dan Pengembangan Organisasi*, (Bandarlampung: Pustaka Media, 2020), h. 70.

⁶⁰ Asep Suraya Maulana, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) dalam Pandangan Islam (Historis-Politik dan Ekonomi)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2020), h. 158.

⁶¹ Ibid.,

⁶² Ibid., h. 159.

pedoman untuk melaksanakan usaha yang dijalankan oleh pengusaha. Pada aktivitas pelaksanaan rancangan usaha, seorang pengusaha akan mengupayakan berbagai sumber daya pendorong seperti material, sumber dana, dan tenaga kerja.⁶³

d. Pengembangan Usaha Dalam Islam

1) Niat yang baik

Rencana atau niat yang baik merupakan landasan pokok sebuah amal perbuatan. Apabila rencananya baik maka bisnis amalnya juga baik, begitupun sebaliknya. Sebagaimana hadis Rasulullah berikut ini:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى (رواه البخارى ومسلم)

“Sesungguhnya semua amalan itu terjadi dengan niat, dan setiap orang mendapatkan apa yang dia niatkan”. (HR. Bukhari dan Muslim).⁶⁴

Imam Ibnul Qayyim menerangkan bahwa niat merupakan ruh amal inti dan sendinya. Amal tersebut mengikut pada niat. Amal menjadi baik dikarenakan oleh niat yang baik dan bisa menjadi rusak karena niat awalnya yang rusak.⁶⁵

Apa yang dijelaskan oleh Rasulullah saw bukan saja terkait urusan ibadahh saja, akan tetapi juga terkait urusan muamalah seperti berusaha. Oleh sebab itu, seluruh pengusaha muslim diperintahkan untuk melaksanakan kegiatan ekonomi dengan harapan untuk mendapatkan ridha Allah, sebagaimana firman Allah pada QS. Al-An'am ayat 162-163 berikut ini:⁶⁶

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ . لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ
أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ .

⁶³ Ibid.,

⁶⁴ Abul 'Abbas Khalid Syamhudi, "Fikih Niat Peran Niat Dalam Amal" , di akses dari <http://muslim.or.id>, pada 16 Desember 2021.

⁶⁵ Ibid.,

⁶⁶ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), h. 17.

Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku. Ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya; dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)”⁶⁷.

M. Quraish Shihan menjelaskan dalam tafsir Al-Misbah bahwasanya potongan ayat ini adalah seharusnya seorang pelatih berbuat baik bukan karena ingin mendapatkan pujian, mencari nama atau juga karena menginginkan *reward* karena yang terpenting adalah mendapatkan ridha dari Allah. Oleh sebabnya setiap pendidik yang tulus tidak akan bisa untuk diperdaya oleh penghargaan apapun.⁶⁸

2) Berinteraksi dengan akhlak

Akhlak menduduki urutan teratas dalam ekonomi Islam karena memenuhi akhlak adalah tujuan Islam dan penyiaran para nabi. Akhlak-akhlak dasar yang mesti dimiliki oleh wirausaha yaitu jujur, terpercaya, toleransi, dan tepat kepada janjinya.

3) Percaya pada takdir dan ridha

Wirausaha muslim mesti percaya kepada takdir. Setelah itu, maka wirausaha tersebut juga mesti berdzikir dan bersyukur dalam menerima rezeki yang telah diberikan Allah.⁶⁹

4) Bersyukur

Wirausaha muslim merupakan seseorang yang senantiasa mengucapkan syukur kepada Allah. Bersyukur adalah pengaruh logis dari bentuk terimakasih atas karunia yang telah Allah berikan. Hal ini akan senantiasa diingat karena Allah sudah mengingatkannya dalam QS. Ibrahim ayat 7. .

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

⁶⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, h. 212.

⁶⁸ Achmad Ainur Ridho dan Jamilatul Jannah, “Ikhlas dalam Perspektif Al-Qur'an (Analisis Tafsir M. Quraish Shihab Terhadap QS. Al-An'am Ayat 162-163)” dalam *Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 2020, h. 47.

⁶⁹ *Ibid.*, h. 48.

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: “Seseungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.⁷⁰

Menurut Quraish Shihab, ayat ini dengan pasti mengatakan bahwa ketika kita bersyukur maka Allah akan menambah-Nya. Akan tetapi ketika membicarakan tentang kufur nikmat, maka terdapat pembenaran bahwa siksa-Nya pasti akan jatuh. Ayat tersebut hanya memberikan penjelasan bahwa siksaan Allah adalah pedih.⁷¹

5) Kerja sebagai ibadah

Kerja sebagai ibadah merupakan pelaksanaan dari keinginan Allah juga sebagai alasan diciptakannya manusia di bumi ini.⁷² Ini sesuai dengan tujuan dari penciptaan manusia sebagai pemimpin yang memiliki kewajiban untuk menyembah Allah.⁷³ Adapun Allah berfirman dalam QS Az-Zariyat 51:56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِي

Artinya: “Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka mengabdikan kepada-Ku”.⁷⁴

Jalalain memaknakan ayat ini bahwa arti ayat tersebut tidak berselisih dengan fakta, bahwa orang yang kafir tidak menyembah Allah. Karena sesungguhnya tujuan ayat tersebut bukanlah memastikan keberadaannya.⁷⁵

6) Menjaga aturan syariah

⁷⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, h. 372.

⁷¹ Kholifatul Ummami, “Penafsiran *La’Azidanakum* Dalam Surat Ibrahim Ayat Tujuh; Telaah Sains AlQuran” (Skripsi, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), h. 4.

⁷² Azhari Akmal Tarigan, *Pengantar Teologi Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2014), h. 183.

⁷³ Ismet Junus, *Manusia Menurut Hidayah Al-Qur'an*, (Medan: Pusat Islam Universitas Medan Area, 2013), h. 77.

⁷⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, h. 852.

⁷⁵ Eka Widiawati, “Tujuan Penciptaan Objek Dawah Adz-Dzariyat ayat 56”, di akses dari <https://www.researchgate.net/publication/> pada 14 Desember 2021.

Islam memberi kebebasan manusia untuk menjalankan kegiatan ekonomi, perniagaan atau usaha apapun selama usaha tersebut tidak diharamkan oleh hukum Islam. Oleh sebab itu agar seorang wirausaha bahagia melaksanakan usahanya maka ada baiknya agar tetap melihat penjelasan-penjelasan syariah yang sejalan dengan praktik usaha.⁷⁶

7) Bersikap rendah hati dan menghindari kesombongan

Islam mengajarkan kita untuk senantiasa rendah hati dan tidak sombong. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Hijr ayat 88.

لَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ ۖ أَزْوَاجًا مِّنْهُمْ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَآخُفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ

لَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ ۖ أَزْوَاجًا مِّنْهُمْ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَآخُفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah sekali-kali kamu menunjukkan pandanganmu kepada kenikmatan hidup yang telah Kami berikan kepada beberapa golongan di antara mereka (orang-orang kafir itu), dan janganlah kamu bersedih hati terhadap mereka dan berendah dirilah kamu terhadap orang-orang yang beriman”.⁷⁷

Jalalain menjelaskan bahwa terhadap kemewahan (di antara mereka, dan janganlah bersedih hati terhadap mereka) jika mereka tidak beriman (dan berendah dirilah kamu) bersikap lembutlah kamu terhadap orang-orang yang beriman.⁷⁸

Sikap disiplin akan membuat kita senantiasa membuat perhitungan waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Jika kita senantiasa bersikap disiplin, maka siapapun yang akan dan telah bekerja sama dengan kita akan menyukai sikap positif ini.

⁷⁶ Nurul Khamidah, “Strategi Pengembangan Bisnis...”, h. 50.

⁷⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Terjemahan*, h. 390.

⁷⁸ Tafsir Surat Al-Hijr ayat 88 dalam <https://www.google.com/amp/s/tafsir.learn-quran.co/id/> di akses pada 14 Desember 2021.

8) Selalu tepat waktu karena terlatih dalam shalat

Disiplin akan menjadikan seseorang selalu memperkirakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai agenda yang sudah dibuat. Jika kita senantiasa disiplin, maka siapa saja yang memiliki kepentingan dengan kita akan senang bekerjasama dengan kita.⁷⁹

4. Konsep Petani Bibit Unggul

Ekonomi pertanian membahas pelaksanaan aturan ekonomi guna menyelesaikan persoalan yang ada pada pertanian. Kajian aspek ekonomi pertanian yaitu sumber daya alam, peningkatan penduduk, pembangunan daerah, produk, usaha pertanian, pemasaran, finansial, dan lainnya.⁸⁰

Pertanian merupakan aktivitas produksi yang berdasarkan pada cara pertumbuhan dari berbagai hewan dan tumbuhan. Secara minim, pertanian disebut dengan pertanian rakyat sedangkan secara umumnya mencakup pada pertanian dalam arti sempit, juga meliputi tentang hutan, ternak, dan ikan.⁸¹

Bidang pertanian secara umum mempunyai subsector sebagai berikut:

- 1) Subsektor tumbuhan makanan yang juga digunakan oleh masyarakat dalam kuantitas yang besar bagi penyediaan elemen terbesar dari penggunaan total stamina yang dihasilkan dari pangan.⁸²
- 2) Subsektor tumbuhan hortukultur, yaitu bagian dari ilmu pertanian yang berbicara mengenai persoalan budidaya tumbuhan untuk menghasilkan buah-buahan, sayur-sayuran, bunga-bunga dan tumbuhan hias, juga rempah-rempah dan bahan dasar penawar tradisional.
- 3) Subsektor tumbuhan kebun. Departemen Pertanian sudah dibagi dua oleh pemerintah yaitu tumbuhan tahunan atau keras dan tumbuhan musiman.

⁷⁹ Nurul Khamidah, "Strategi Pengembangan Bisnis...", h. 51.

⁸⁰ Karmini, *Ekonomi Produksi Pertanian*, (Samarinda: Mulawarman University Press, 2018), h. 7.

⁸¹ Soetriso dan Anik Suwandari, *Pengantar Ilmu Pertanian Agraris Agribisnis Industri*, (Malang: Intimedia, 2016), h. 1.

⁸² Abd Rahim dkk, *Model Analisis Ekonomika Pertanian*, (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2005), h. 2.

- 4) Subsektor kehutanan, terdiri atas hutan lindung yang memiliki fungsi untuk menghambat abrasi dan banjir, hutan buatan untuk kebutuhan masyarakat, pabrik, dan ekspor, serta hutan suaka alam sebagai pendidikan dan *technology* semacam flora dan fauna serta hewan liar yang memiliki ciri khusus.
- 5) Subsektor perikanan, meliputi perikanan laut dan daratan.⁸³
- 6) Subsektor peternakan, meliputi produk unggas, kambing, dan sapi potong yang menghasilkan daging serta sapi perah yang menghasilkan susu..⁸⁴

Berdasarkan Undang Undang Nomor 19 Tahun 2013 mengenai perlindungan dan pemberdayaan petani menyampaikan bahwa petani merupakan rakyat Indonesia baik individu dan/atau beserta keluarganya yang menjalankan usaha pertanian pada sektor tumbuhan pangan, hortikultura, kebun, dan/atau peternakan. Petani merupakan seorang yang bekerja pada sektor pertanian utama dengan mengelola tanah yang bertujuan merawat tumbuhan dengan maksud mendapatkan hasil.⁸⁵

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, petani bersumber dari kata tani yang artinya mata pencaharian dalam melakukan cocok tanam dengan tanam-menanam.⁸⁶

Berdasarkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1992 pasal 1 ayat 4, benih merupakan tumbuhan atau bagian tumbuhan yang dimanfaatkan untuk melipatgandakan tumbuhan. Seluruh bibit merupakan biji, akan tetapi tidak seluruh biji bisa menjadi bibit. Biji merupakan bakal tumbuhan yang telah di pilih dan terjamin genetiknya..⁸⁷

⁸³ Ibid., h. 3.

⁸⁴ Ibid., h. 4.

⁸⁵ Ahmad Nur Al Farizi, "Analisis Pendapatan Petani Padi di Desa Kotasari Kecamatan Pusanagara Kabupaten Subang", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), h. 12.

⁸⁶ Pemeritah Kabupaten Grobogan, "Petani, Pilkades, dan Pembangunan Desa", <http://grobogan.go.id>. Diunduh pada tanggal 18 Oktober 2021.

⁸⁷ Azhar Riadi Pohan, "Motivasi Petani Dalam Menggunakan Bibit Unggul Tanaman Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas" (Skripsi, Penyuluhan Perkebunan Presisi Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, 2019), h. 13.

Guna membantu kesuksesan usaha pada sektor perkebunan, bagian yang mesti dilihat adalah kualitas bibit. Bibit tumbuhan yang tidak unggul akan menyebabkan kurangnya pendapatan karena produk yang di hasilkan kurang berkualitas yaitu hanya berkisar 60 persen.⁸⁸

Bibit unggul adalah bagian yang turut menjadi penentu suksesnya budidaya tumbuhan dan fungsinya tidak bisa tergantikan oleh bagian lainnya karena bibit yang berfungsi untuk bahan tumbuhan dan pembawa gen utama untuk variasi unggul. Keunggulan variasi itu bisa dirasakan oleh banyak pengguna jika bibit yang ditanam merupakan bibit yang memiliki kualitas baik. Dalam pertanian modern, bibit mempunyai peran untuk paket unggul teknologi oleh petani dan pengguna-penggunanya. Paket unggul tersebut mesti dikembangkan dan tersedia dengan benar. Keunggulan variasi dan kualitas bibit adalah bagian utama untuk meningkatkan sistem produk benih bersertifikasi. Pengadaan bibit unggul memiliki fungsi penting diantara teknologi yang diciptakan dengan melalui observasi, baik pada kontribusinya untuk meningkatkan hasil persatuan luas ataupun untuk suatu elemen primer pada penanganan penyakit serta hama. selain itu variasi unggul diperhitungkan mudah di ambil petani dengan jumlah uang yang relative murah dan menghasilkan keuntungan secara srentak pada petani.⁸⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa petani bibit unggul adalah seorang yang menjalankan usahanya di bidang pertanian dengan cara mengembangkan bibit yang memiliki kualitas unggul agar dapat dikembangkan dan digunakan dalam memenuhi kebutuhan manusia.

⁸⁸ Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, “Dorong Kemandirian Petani, Mudah Dapat Bibit Unggul”, <https://disbun.kaltimprov.go.id/>. Diunduh pada tanggal 17 Oktober 2021.

⁸⁹ BTPT Sulawesi Barat, “Kiat Sukses Produksi Benih Unggul Padi”, <http://sulbar.litbang.pertanian.go.id/> Diunduh pada tanggal 1 Oktober 2021.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis yang berjudul Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun), Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Nabilla Rizka Ardiani (2019), Peran Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentas Kemiskinan	Secara umum, peran sumber daya insani dalam membantu mengentaskan kemiskinan dapat ditingkatkan melalui peningkatan pendidikan dalam lingkungan masyarakat, hal ini dikarenakan adanya pendidikan yang baik bisa meningkatkan produktivitas dan selanjutnya juga akan meminimalisir kemiskinan. Adanya pendidikan yang berkualitas dan merata akan menghasilkan manusia yang terdidik dan cerdas, berkarakter, dan terampil atau professional yang siap untuk memasuki dunia pekerjaan. Dalam usaha mengentaskan kemiskinan yaitu membuka kesempatan kerja dan menunaikan wajib pajak yang memungkinkan pemerintah mewujudkan	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kualitatif. Selain itu, penelitian terdahulu juga membahas mengenai peran atau kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah bahwa penelitian terdahulu membahas peran yang diberikan oleh sumber daya insani dalam mengentaskan kemiskinan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu meneliti peran ataupun kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani dalam mengembangkan usaha.

		<p>kesejahteraan masyarakat, memberikan pelayanan publik seperti pendidikan, kesejahteraan, dan jaminan sosial.</p> <p>Berikutnyadidapatkan juga bahwa sifat, kemampuan yang dimiliki, dan juga empat aspek pembangunan seperti tauhid, kepemimpinan, keadilan, dan pencucian batin juga harus dimiliki oleh setiap individu agar menciptakan sumber daya insani yang berkualitas tidak hanya di dunia tetapi juga di akhirat.</p>	
2	<p>Sri Langgeng Ratnasari, Berta Saulina L, dan Rona Tanjung (2021), Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 	<p>Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah keduanya saling membahas tentang peran yang diberikan oleh sumber daya insani.</p> <p>Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lainnya adalah penelitian terdahulu mengukur tentang pengaruh yang diberikan oleh peran</p>

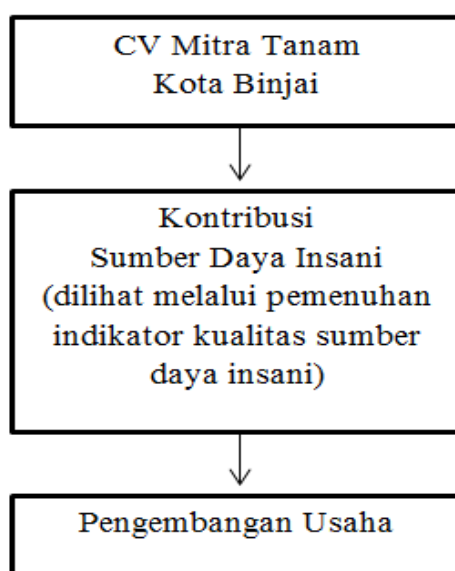
			<p>sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui bagaimana peran yang diberikan oleh sumber daya insani terhadap pengembangan usaha.</p>
3	<p>Anip Dwi Saputro dan Adib Khusnul Rois (2017), Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo</p>	<p>Perancangan sumber daya insani yang berkualitas dan memenuhi pendidikan, kemampuan, pengalaman, dan sebagainya untuk seluruh jabatan dalam tiap posisi pada perusahaan. Baznas Ponorogo melaksanakan proses rekrutmen dengan berlandaskan pada aturan yang telah ditulis oleh UUD Baznas dengan menyiarkan melalui blog internet dan media lain menggunakan pemilihan dan memberikan pengumuman di blog internet dan media lain dengan menggunakan seleksi dan pemufakatan bersama pengurus Baznas. Dalam hal ini, Baznas Ponorogo lebih dulu melaksanakan penilaian kinerja selama satu tahun sekali berdasarkan poin-poin yang telah dipersiapkan sebelumnya.</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis memiliki persamaan pada metodenya, yakni menggunakan metode kualitatif.</p> <p>Adapun perbedaan di antara keduanya adalah penelitian terdahulu hanya membahas mengenai MSDI, sedangkan penelitian penulis membahas tentang kontribusi Sumber Daya Insani dan Pengembangan Usaha.</p>

4	<p>Rohmawati Solikhah (2020), Peran Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Keberhasilan Koperasi (Studi Pada Koperasi Tunas Baru Kabupaten Bungo Jambi)</p>	<p>Kualitas sumber daya insani pada koperasi unit desa Tunas Baru meliputi karakter dan kriteria sumber daya insani merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi dikarenakan adanya sumber daya insani yang mumpuni sesuai dengan karakter yang di ajarkan oleh Nabi saw.</p> <p>Peran sumber daya insani dalam mewujudkan keberhasilan koperasi dapat dilihat dari jumlah anggota, jenis anggota, jumlah simpanan, besarnya SHU dan permodalan koperasi. Peran sumber daya insani pada KUD Tunas Baru terbentuk dari kemampuan fisik, sikap, kecerdasan emosional, dan kecerdasan kreatifitas.</p>	<p>Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam proses penelitian. Selain itu, kedua penelitian juga saling membahas tentang peran sumber daya insani dalam sebuah usaha.</p> <p>Adapun perbedaan di antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian penulis.</p>
5	<p>Gunarso dan Herman Susila (2018), Peran Tenaga Kerja Wanita Dalam Proyek Konstruksi (Studi Kasus di Surakarta)</p>	<p>Hasil yang diperoleh dalam penganalisisan data menunjukkan bahwa pada proyek konstruksi di Surakarta mampu menyerap tenaga kerja wanita sebesar 24,2 persen dari total jumlah tenaga kerja atau sepertiga dari tenaga kerja laki-laki. Kelompok umur tenaga kerja wanita didominasi oleh kelompok umur antara 41 tahun hingga 50 tahun. Tingkat pendidikan</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah terletak pada metode yang dilakukan. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian penulis menggunakan metode kualitatif. Selain itu, penelitian terdahulu dilaksanakan di proyek konstruksi Surakarta sedangkan penelitian</p>

		kebanyakan masih rendah yaitu tingkat SD. Untuk jenis tenaga kerja sebesar 95 persen tenaga kerja wanita adalah pekerja atau buruh.	penulis dilakukan di CV Mitra Tanam Kota Binjai.
--	--	---	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

CV Mitra Tanam merupakan sebuah usaha penangkar bibit unggul di Kota Binjai. Sejauh ini, CV Mitra Tanam senantiasa memanfaatkan kontribusi Sumber Daya Insani dalam menjalankan usahanya. Dengan menggunakan Sumber Daya Insani secara tepat guna maka diharapkan CV Mitra Tanam dapat mengembangkan usahanya dengan lebih baik dan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode deskriptif dengan analisis data kualitatif. Penelitian deskriptif terkait oleh pengkajian kejadian-kejadian secara lebih jelas yang memberikan perbedaan dengan kejadian lainnya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu kejadian dengan melakukan penyusunan data yang valid.¹ Adapun Penelitian kualitatif dapat dipergunakan sebagai penelitian mengenai kehidupan penduduk, sejarah, perbuatan organisasi, kegiatan, kegiatan sosial, dan lain sebagainya. Alasan memilih penelitian kualitatif yaitu terkait dengan pengalaman peneliti karena jenis penelitian ini bisa dipergunakan untuk memperoleh hasil tersembunyi dibalik kejadian-kejadian yang terkadang adalah suatu hal yang tidak mudah dipahami.²

Penulis memilih metode penelitian deskriptif kualitatif dikarenakan ingin menggambarkan fakta yang didapat dari hasil observasi dan wawancara terkait dengan kontribusi sumber daya insani dalam mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam Kota Binjai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah perusahaan yaitu CV Mitra Tanam yang bertempat di Jalan Madura No. 65 Lingkungan III Kelurahan Kebun Lada Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai. Adapun waktu penelitian ini adalah dimulai dari bulan Oktober 2021 hingga Januari 2022.

¹ Salim dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Ciptapustaka Media, 2012), h. 23.

² Sukiati, *Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar*, (Medan: CV Manhaji, 2016), h. 87.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian dalam penulisan skripsi ini yaitu pihak-pihak yang menjadi sumber data untuk penulis memperoleh informasi terkait penelitian yaitu Bapak M. Arifin Nasution selaku direktur utama sekaligus pemilik dari CV Mitra Tanam, Bapak Musthofa Abdullah selaku Ketua Kelompok Tani Aneka Tani I sekaligus bagian pemasaran, serta Bapak Bukhori yang menempati tugas perawatan pada CV Mitra Tanam. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu sumber daya insani yang terdapat pada CV Mitra Tanam Kota Binjai.

D. Sumber Data

Sumber data adalah informasi-informasi yang dihimpun dalam penelitian sehingga sumber tersebut harus dipastikan kepastiannya. Adapun sumber data dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder.³

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Guna memperoleh data primer maka peneliti harus menghimpun data secara langsung.⁴ Upaya yang bisa dilakukan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan atau dihimpun oleh peneliti dari berbagai sumber terpercaya. Data ini bisa diperoleh dari Biro Pusat Statistik (BPS), buku, *journal* ilmiah, laporan penelitian, dan lain sebagainya.⁵

³ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Kediri, Literasi Media Publishing, 2015), h. 67.

⁴ Ibid.,

⁵ Ibid., h.68.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam kesempatan ini, penulis menggunakan instrument-instrumen untuk memperoleh data lapangan yang akurat dan terpercaya yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Nawawi dan Martini menjelaskan bahwa penyelidikan dan penulisan secara sistenatis terhadap unsur yang terlihat di suatu fenomena dalam objek penelitian. Observasi yang akan dilakukan merupakan pengamatan kepada subjek, tingkah laku subjek dalam wawancara, komunikasi subjek, dan hal lainnya yang diperkirakan sejalan sehingga bisa memberikan informasi tambahan untuk hasil yang diperoleh dari proses wawancara.⁶

Menurut Patton, tujuan dari adanya observasi ini yaitu untuk menggambarkan setting yang di amati, kegiatan-kegiatan yang terjadi, orang-orang yang terlibat dalam kegiatan, serta arti dari fenomena yang ditinjau dari pandangan mereka dalam keadaan tersebut.⁷

2. Wawancara

Menurut Prabowo wawancara adalah proses pencarian informasi dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber dengan berbicara secara langsung. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan melalui pedoman wawancara. Pedoman tersebut dipergunakan sebagai pengingat interviewer terkait apa-apa saja yang harus dibicarakan sekaligus menjadi daftar perkiraan apakah hal-hal relevan tersebut sudah ditanyakan atau belum.⁸

Menurut Lincoln dan Guba yang tertuang dalam Sanapiah Faisal, langkah atau tahap-tahap dalam menggunakan wawancara pada penelitian kualitatif yaitu sebagai berikut”

- a. Menetapkan responden.
- b. Menyediakan masalah-masalah yang akan dipertanyakan.

⁶ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN SU Press, 2019), h. 54.

⁷ Ibid.,

⁸ Ibid., h. 52.

- c. Memulai alur wawancara.
- d. Melaksanakan wawancara.
- e. Memberikan konfirmasi mengenai ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya.
- f. Mencatat perolehan hasil wawancara.
- g. Melakukan identifikasi lebih lanjut dari hasil wawancara yang didapatkan.⁹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interviewing*). Menurut Yin, wawancara mendalam adalah teknik mengumpulkan data yang esensial dalam studi kasus. Wawancara mendalam merupakan wawancara yang dilakukan dengan lentur dan terbuka, tidak berstruktur ketat, dan tidak dalam suasana formal. Wawancara ini dilakukan secara berulang kepada narasumber yang sama dengan pertanyaan berbentuk *open-ended*, yaitu pertanyaan tentang fakta dari peristiwa atau aktivitas, dan opini.¹⁰

Tujuan utama dari wawancara mendalam adalah untuk dapat menyajikan konstruksi saat sekarang dalam suatu konteks mengenai hal pribadi, peristiwa, kegiatan, perasaan, motivasi, pendapat atau pandangan, tingkat dan bentuk keterlibatan, dan sebagainya. Oleh sebab itu, dalam wawancara mendalam, responden dapat mengemukakan pendapatnya dan pendapat tersebut bisa digunakan sebagai dasar untuk penelitian berikutnya.¹¹

3. Dokumentasi

Dokumentasi terkait dengan aktivitas khas seperti pengumpulan, penyimpanan, dan penyebaran informasi. Dokumentasi disini akan berkaitan dengan seluruh aktivitas kegiatan yang berhubungan dengan photo ataupun penyimpanannya.¹²

⁹ Ibid., h. 235.

¹⁰ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Solo: Cakra Books, 2014), h. 126.

¹¹ Ibid.,

¹² Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, h. 56.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Metode ini berarti menyimpulkan, memilah hal-hal utama, terpusat pada sesuatu yang penting, dicari inti dan contohnya.¹³ Dengan begitu maka reduksi data memiliki makna bahwa peneliti melaksanakan pemilahan informasi-informasi yang sesuai dengan tema penelitian untuk mempermudah peneliti melakukan proses pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Data yang disajikan dalam penelitian kualitatif biasanya dideskripsikan dengan paparan singkat, diagram hubungan kategori-kategori, bagan alur, dan sebagainya.¹⁴ Metode ini dilakukan guna mempermudah peneliti untuk menyajikan data supaya penulisannya bisa dipahami dengan lebih mudah untuk penelitian berikutnya.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap berikutnya dalam penjabaran data yaitu menarik kesimpulan dan melakukan pemeriksaan data. Penarikan kesimpulan pada metode kualitatif merupakan temuan baru berbentuk penggambaran fenomena agar menjadi jelas.¹⁵ Ini berarti bahwa menarik kesimpulan adalah tahap akhir untuk memudahkan pembaca dalam memahami hasil dan temuan yang diperoleh dalam penelitian.

Pada pengkajian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa melalui metode ini peneliti mengakumulasikan data sehingga data tersebut layak untuk penelitian. Berikutnya, peneliti melaksanakan penulisan secara teliti dan rinci lalu melakukan penyajian data secara deskriptif dengan memberikan gambaran capaian-capaian yang diperoleh pada penelitian.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2017), h. 247.

¹⁴ *Ibid.*, h. 249.

¹⁵ *Ibid.*, h. 253.

Kemudian peneliti melakukan pengkajian dan menarik kesimpulan untuk informasi data yang telah diperoleh sebelumnya.

G. Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data dalam penelitian biasanya hanya ditekankan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas adalah kadar ketepatan antara data sebenarnya pada objek penelitian dengan data yang dihimpun peneliti. Ada dua jenis validitas penelitian yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal terkait dengan bagian ketepatan rancangan penelitian dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian. Validitas eksternal berkaitan dengan ketepatan apakah hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat di aplikasikan pada populasi dimana sampel tersebut di dapatkan.¹⁶

Penemuan pada penelitian kualitatif dapat disampaikan kebenarannya jika tidak terdapat perbedaan antara kenyataan dengan apa yang dilaporkan oleh peneliti. Berdasarkan penelitian kualitatif, keabsahan data tidak bersifat satu-satunya akan tetapi jamak dan bergantung pada komposisi yang dimiliki dalam diri seseorang sebagai tahap dari berbagai latar belakangnya.¹⁷

Pada metode kualitatif, hasil penelitiannya harus memiliki ciri-ciri berikut ini:

1. Credibility

Ciri ini berguna sebagai pemenuhan data dan penjelasan yang di kumpulkan perlu berisi nilai kenyataan yang artinya capaian penelitian layak dibenarkan orang-orang yang membaca serta bisa diterima oleh informan yang menyampaikan informasi selama penelitian berlangsung.¹⁸

2. Transfermability

Ciri ini dilaksanakan guna memperkirakan apakah hasil penelitian bisa dioperasikan atau disalurkan pada kondisi lainnya. Dengan begitu maka

¹⁶ Ibid., h. 267.

¹⁷ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020), h. 198.

¹⁸ Ibid., h. 201.

dalam metode ini, peneliti akan mengungkapkan hasil yang diperoleh dengan cermat yang memberikan deskripsi pada situasi penelitian yang terfokus pada penelitian.¹⁹

3. *Dependability*

Ciri ini bisa dipergunakan untuk mengevaluasi apakah metode yang dilakukan berkualitas atau tidak. Pada kesempatan ini hendaknya peneliti memeriksa apakah sudah bersikap teliti atau bahkan telah melakukan kekeliruan dalam mengkonseptualisasikan desain penelitian, mengakumulasikan data, dan menafsirkan informasi yang telah dihimpun dalam laporan penelitian.²⁰

4. *Confirmability*

Confirmability berarti melakukan pengujian hasil dan dikaitkan menggunakan cara yang dilaksanakan. Jika hasil dalam penelitian adalah fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka peneliti telah memenuhi standar *confirmability*.²¹

¹⁹ Ibid., h. 205.

²⁰ Ibid., h. 206.

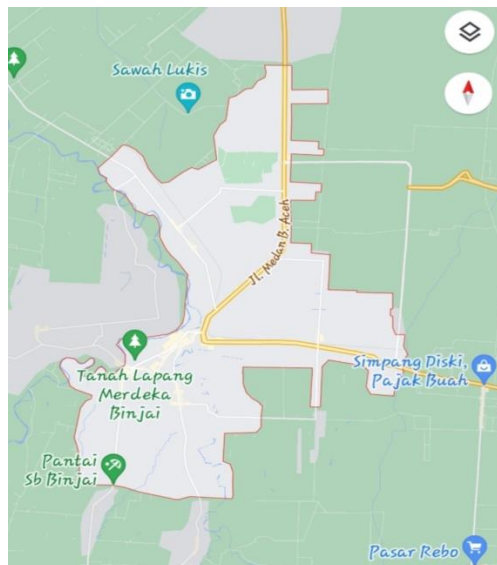
²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, h. 277.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Binjai adalah suatu kota yang terdapat di provinsi Sumatera Utara yang terletak sekitar 22km di sebelah Barat Kota Medan. Kota Binjai memiliki 5 kecamatan yaitu Kecamatan Binjai Kota, Binjai Selatan, Binjai Timur, Binjai Utara, dan Binjai Barat.



Gambar 4.1. Peta Kota Binjai

Adapun batas-batas wilayah Kota Binjai adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dan Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Sei Bingei Kabupaten Langkat dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
4. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

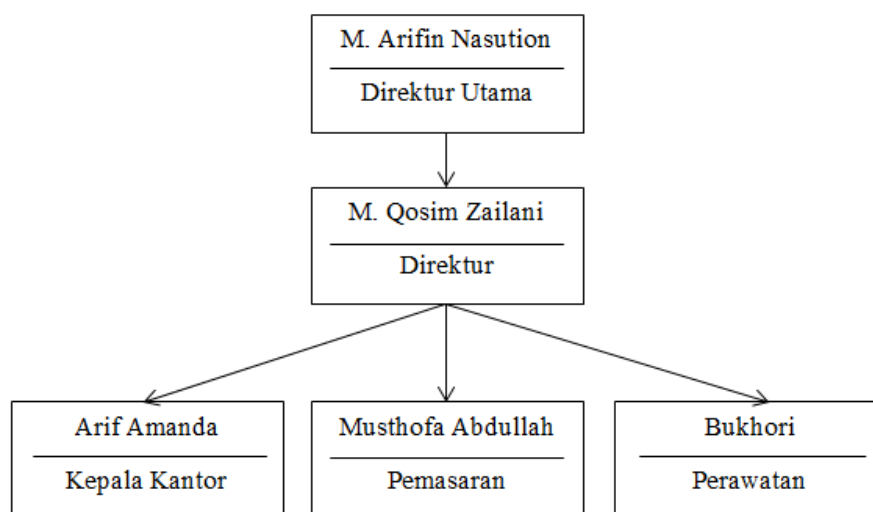
B. Gambaran Umum CV Mitra Tanam

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan ini awalnya berdiri pada tahun 2001. Pada saat itu, perusahaan ini diberi nama Usaha Dagang Mitra Tanam (UD. Mitra Tanam). UD. Mitra Tanam merupakan usaha yang bergerak pada sektor pembibitan tanaman kehutanan, tanaman perkebunan, dan tanaman hortikultura.

Seiring berjalannya waktu dengan menghadapi berbagai proses pengembangan, akhirnya UD. Mitra Tanam di ubah menjadi CV Mitra Tanam. Adapun UD. Mitra Tanam ini resmi diubah menjadi CV Mitra Tanam pada tanggal 23 April 2021 melalui akte perubahan dengan tetap menjalankan bisnis pada sektor pembibitan tanaman kehutanan, tanaman perkebunan dan tanaman hortikultura.

2. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2. Struktur Organisasi CV Mitra Tanam

3. Visi dan Misi CV Mitra Tanam

a. Visi CV Mitra Tanam

- 1) Meningkatkan ekonomi keluarga
- 2) Menciptakan lapangan kerja
- 3) Mempertahankan bumi agar tetap hijau

b. Misi CV Mitra Tanam

- 1) Meningkatkan kualitas tanaman terhadap para petani yaitu tanaman kehutanan, tanaman perkebunan, dan tanaman hortikultura.
- 2) Meningkatkan hasil petani.
- 3) Memberi pengetahuan kepada para petani untuk memilih tanaman-tanaman di daerahnya masing-masing agar petani menjadi cerdas.
- 4) Memberi pengetahuan tentang pemupukan, baik pupuk kandang maupun pupuk organik.

C. Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Pada CV. Mitra Tanam

Kontribusi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa kontribusi yang terkait dengan kualitas Sumber Daya Insani yang dikemukakan oleh Ali Hasan yaitu sebagai berikut:

1. *Competence*, yaitu pekerja dengan pengetahuan dan *skill* yang dibutuhkan perusahaan

Sumber Daya Insani yang terdapat pada CV Mitra Tanam adalah orang-orang yang sudah mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh perusahaan. Hanya saja perusahaan tentunya masih perlu melakukan pelatihan guna memperbaiki kualitas dari Sumber Daya Insani, seperti pemaparan yang diberikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“mereka belum sepenuhnya memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait usaha ini. Kami yang harus mendidik mereka. Karena mereka jarang sekali mendapatkan ilmu ini sebelum bekerja dengan kami. Contohnya kamu ingin bekerja dengan kita, kamu itu belum tau apa-apa tentang usaha kami, yakan. Jadi kami yang harus mengajarkan itu. Jadi mereka sambil bekerja sambil di ajari oleh saya ataupun anggota yang sudah paham mengenai suatu pekerjaan. Terkadang begini, disini kan sudah kami bentuk orang-orang yang sifatnya regenerasi jadi terkadang ada pekerjaan yang kami borongkan. Contohnya dia nyambung bibit duku 10.000 jadi kami

borongkan 1 batang sekian rupiah. Dan pada saat itu kami suruh anggota kami untuk mengikuti mereka, anak-anak yang kita didik. Pertama sambil nyuruh nyusun bibit, lalu selanjutnya ini, dan nanti dia paham. Nah begitulah cara kami, pokoknya kami ajari mereka di jam-jam kerja saja.”

Bapak Musthofa Abdullah menjelaskan bahwa:

“Sumber Daya Insani disini sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu terkait dengan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Insani sudah dilakukan secara teratur.”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

Mereka sudah sepenuhnya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan selain itu, perusahaan juga melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan secara teratur seperti dalam waktu sebulan ataupun dua minggu sekali dan pelatihannya juga dilakukan pada waktu ketika perusahaan memiliki program-program baru terkait dengan pengembangan perusahaan.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh Sumber Daya Insani disini sudah cukup baik, hanya saja tentunya masih dibutuhkan pelatihan dalam meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan dari Sumber Daya Insani. Pelatihan dilakukan secara rutin oleh perusahaan terutama ketika perusahaan memiliki program baru maka perusahaan bertindak secara cepat dan tepat untuk mengorganisir Sumber Daya Insani dengan baik dalam menjalankan program baru tersebut.

Hal ini tentunya berkaitan dengan pengembangan sumber daya insani yaitu pengembangan kemampuan kerja yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Upaya ini selanjutnya juga mendukung terlaksananya pembangunan dengan lebih maksimal.

2. *Courtesy*, yaitu melayani dengan sikap sopan, ramah, hormat, dan timbang rasa

Berdasarkan observasi mengenai sikap yang ditunjukkan oleh Sumber Daya Insani di lapangan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sumber Daya Insani disini sudah merupakan orang-orang yang memiliki sikap ramah, hormat, dan timbang rasa baik kepada perusahaan, sesama rekan kerja, maupun kepada siapa saja yang datang berkunjung ke perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“mereka (Sumber Daya Insani) sudah lulus semua mengenai sikap, keramahtamahan, sudah bagus semua.”

Bapak Musthofa Abdullah menjelaskan bahwa:

“mereka sudah selalu bersikap ramah, hormat, dan bisa saling menghargai kepada sesama Sumber Daya Insani maupun kepada perusahaan disini.”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“mereka sudah bersikap ramah dan bisa untuk saling menghargai antar sesama rekan kerja.”

Sumber daya insani yang terdapat pada CV Mitra Tanam sudah menggambarkan bahwa mereka sudah bisa memberikan karakter serta kebiasaan menjadi lebih baik bagi perusahaan. Sumber Daya Insani disini sudah memenuhi indikator *courtesy* yaitu sikap yang ramah, hormat, dan timbang rasa kepada perusahaan dan juga Sumber Daya Insani lainnya.

3. *Credibility*, yaitu pekerja yang dapat dipercaya

Sumber Daya Insani disini sudah merupakan karyawan yang bisa dipercaya, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“mereka sudah memiliki konsep Sumber Daya Insani yang dibutuhkan oleh perusahaan contohnya ya sikap yang amanah atau dapat dipercaya tersebut.”

Bapak Musthofa Abdullah menyampaikan bahwa:

“terkadang kan begini, ada penjualan itu kan istilahnya kita nggak ada di lokasi, jadi penjualan ini melalui anggota. Disitu sudah menerapkan, artinya misalnya keluarnya segini, mereka jujur dan bisa dipercaya dalam

menjalankan usaha ini. . Selain itu, mereka juga memberikan kontribusi seperti membantu untuk menjaga keamanan dalam perusahaan, misalnya ketika sedang ada anak-anak Praktek Kerja Lapangan (PKL).”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“mereka sudah memiliki sikap amanah (bisa dipercaya) dan mereka juga sudah senantiasa membantu perusahaan untuk menjaga keamanan di lingkungan perusahaan.”

Adanya sikap *credibility* yang baik dalam Sumber Daya Insani tentunya menjadi wujud dari tercapainya kualitas Sumber Daya Insani yang sesuai dengan pandangan Islam, sebagaimana salah satu sikapnya yang dipaparkan oleh Rivai adalah amanah dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Insani disini sudah sepenuhnya merupakan orang-orang yang memiliki sikap yang bisa dipercaya dalam menjalankan pekerjaan dan membantu keamanan dalam lingkungan perusahaan di CV. Mitra Tanam.

4. *Reliability*, yaitu pekerja yang dapat memberi pelayanan secara konsisten.

Sumber Daya Insani disini sudah merupakan karyawan yang bisa melaksanakan layanan secara konsisten. Contohnya adalah mereka bisa membantu perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan.

Bapak M. Arifin Nasution menyampaikan bahwa:

“secara keseluruhan kualitas mereka itu sudah baik dan sudah tidak diragukan lagi.”

Bapak Musthofa Abdullah menjelaskan bahwa:

“mereka sudah termasuk pekerja yang berhati-hati ketika melakukan pekerjaannya dan sudah bersikap sangat baik secara keseluruhannya”.

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“mereka sudah berhati-hati dalam bekerja. Mereka juga sudah handal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Sumber Daya Insani di perusahaan ini.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Sumber Daya Insani disini sudah merupakan karyawan yang berhati-hati dalam bekerja dan kualitasnya pun sudah tidak diragukan lagi untuk membantu perusahaan ini.

Adapun pelaksanaan indikator ini juga terkait dengan prinsip tanggungjawab yang juga termasuk dalam salah satu faktor dari prinsip sumber daya insani yang terdapat dalam perspektif Islam.

5. *Responsiveness*, yaitu kemampuan menanggapi dan menyelesaikan permasalahan secara cepat

Selain konsisten, Sumber Daya Insani disini juga sudah bisa memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Contohnya adalah ketika pemilik dari perusahaan ini tidak sedang berada di lokasi pembibitan dan ada konsumen yang berkunjung ingin membeli bibit yang ada di perusahaan, mereka mampu merespons pelanggan dengan cara menjualkan bibit dan berikutnya memberikan laporan serta hasil penjualan kepada pemilik perusahaan dengan baik. Selain itu, Bapak M. Arifin Nasution menerangkan bahwa:

“malam saya instruksikan agenda kerja esok hari kepada Bukhori selaku bagian perawatan untuk mengerjakan suatu hal dan paginya sudah langsung disampaikan oleh Bukhori kepada Sumber Daya Insani dan mereka itu sudah langsung mengerjakan apa yang saya instruksikan.”

Bapak Musthofa Abdullah menjelaskan bahwa:

“para pekerja disini sudah mampu memberikan respon yang cepat kepada perusahaan dan juga senantiasa memberikan yang terbaik kepada perusahaan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya”.

Bapak Bukhori menjelaskan bahwa:

“mereka (Sumber Daya Insani) disini sudah senantiasa memberikan respon yang cepat terhadap perusahaan dan menyadari dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan ini. Dan ketika perusahaan menghadapi suatu kendala ataupun masalah dalam menjalankan usahanya, Sumber Daya Insani disini sudah bersikap sigap dalam membantu perusahaan menyelesaikan masalah tersebut.”

Dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Insani disini sudah mampu memberikan respon yang cepat kepada perusahaan dan juga sudah merupakan orang-orang yang bisa menyelesaikan masalah dengan cepat.

6. *Gamesmanship*, yaitu sikap terhadap setiap keluhan pelanggan.

Terkait dengan hal ini, perusahaan selalu mengupayakan agar Sumber Daya Insani disini tidak mengetahui keluhan yang sedang dirasakan oleh perusahaan, sebagaimana pemaparan yang diberikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“kita tidak tahu apakah mereka siap menghadapi keluhan dari perusahaan atau tidak, hanya saja kami selalu berusaha untuk tidak memberitahu tentang keluhan kami di perusahaan. Contohnya adalah apakah hari sabtu ini mereka gajian? Jadi keluh kesah kami tidak kami kasih tahu, Cuma kewajiban kami sebagai perusahaan tetap kami berikan. Jadi menghadapi pendapatann perusahaan yang naik turun maka metode kami adalah menyiapkan gaji mereka dari tahun lalu. Contoh satu tahun gaji mereka 300juta maka uang 300juta itu sudah kami siapkan dari tahun sebelumnya. Jadi kami tidak tahu apakah mereka sanggup menerima keluhan perusahaan atau tidak.”

Namun pernyataan dari Pak Arifin berbeda dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Musthofa Abdullah yaitu sebagai berikut:

“dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, mereka tentunya sudah memberikan upaya semaksimal mungkin untuk perusahaan ini. Dan kemungkinan besarnya mereka akan siap menghadapi keluhan perusahaan. Lagi pula hubungan kami dengan mereka bukan hanya sebatas hubungan kerja tetapi sudah saling menganggap sebagai keluarga.”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“Sumber Daya Insani disini siap dalam menghadapi keluhan perusahaan dan Sumber Daya Insani disini juga akan berusaha semampu dan semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan mengembangkan usahanya.”

Dari ketiga pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Insani disini merupakan orang-orang yang sudah terlatih kualitasnya. Tidak hanya kompeten, mereka juga merupakan orang-orang yang bisa diandalkan di perusahaan ini dan salah satunya adalah mampu menerima keluhan perusahaan dan berupaya semaksimal mungkin untuk membantu kendala yang ada dalam perusahaan ini.

Pelaksanaan dari indikator *gamesmanship* ini tentunya berkaitan dengan salah satu kualitas sumber daya insani yang dipaparkan oleh Rivai yaitu meyakini urgensi atau menyuruh kepada hal yang baik, yaitu segala sesuatu yang mengajak pada hal kebaikan dan menjauhi hal yang buruk.

7. *Timeliness*, yaitu sikap memberikan layanan secara tepat waktu dan cepat.

Sumber Daya Insani disini sudah memberikan pelayanan yang baik terhadap perusahaan, sebagaimana hal yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“mereka sudah mengerti aturan perusahaan dalam hal waktu kerja, contohnya adalah terkait disiplin dalam kerja. Mereka juga sudah mudah untuk di ajak berdiskusi terkait dengan program perusahaan.”

Bapak Musthofa Abdullah menjelaskan bahwa:

“grade mereka sudah tidak diragukan lagi, artinya dari waktu masuknya sampai pulang sudah baik dan hasil pekerjaannya juga sudah nampak dan memberikan kontribusi yang sangat baik kepada perusahaan.”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

Mereka sudah disiplin semua dan jika pun ada yang terlambat paling hanya 1 orang saja dikarenakan rumahnya yang cukup jauh, namun keterlambatannya hadir bekerja juga masih bisa ditoleransi karena masih tergolong dalam hal yang wajar. Sumber Daya Insani disini juga merupakan orang-orang yang sigap dalam membantu perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.”

Dari pemaparan ketiga responden dapat diketahui bahwasanya indikator *timeliness* di CV. Mitra Tanam ini sudah terpenuhi dan Sumber

Daya Insani disini sudah merupakan orang-orang yang mamiliki sikap disiplin dan bisa diandalkan dengan baik.

Indikator *timeliness* ini juga merupakan salah satu point penting dalam pelaksanaan pengembangan usaha perspektif Islam. Jika kita selalu bersikap disiplin, maka siapapun yang berkepentingan dengan kita akan senang dalam melakukan kerjasama dengan kita.

8. *Communication*, yaitu dimana pekerja berusaha memahami dan dapat berkomunikasi secara jelas.

Berdasarkan observasi mengenai sikap yang ditunjukkan oleh Sumber Daya Insani di lapangan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sumber Daya Insani disini sudah merupakan orang-orang yang mampu memahami pelanggan ataupun tamu perusahaan dengan berkomunikasi secara baik dan jelas. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution bahwa:

“mereka sudah memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, dan mereka juga sudah tahu sepenuhnya karakter saya. Maka saya sekarang tidak lagi banyak-banyak cerita sama mereka. Itu tandanya mereka sudah nyambung dengan apa yang saya maksud karena sudah lama dengan saya Mereka juga mudah untuk di ajak berdiskusi karena sudah bekerja dengan saya di atas 5 tahun semuanya. Saya bukan orang yang banyak cerita dengan pekerja, Cuma kalau orang itu gak turuti, besok sudah saya pindahkan itu. Makanya mereka sudah bertahan 5 tahun karena saya akan tuntutan mereka dengan kualitas kerja mereka sesuai dengan apa yang saya kasih ke mereka, harus diseimbangkan. Contoh, saya bayar zakat tidak kemana-mana, saya kasihkan mereka. Contoh saya punya penghasilan seratus juta dikalikan dengan 2,5%, saya kumpuli dan saya bagi-bagi itu ke mereka. THR juga contohnya, thr mereka itu Rp. 1.500.000 perorangnya tiap tahunnya. Jadi dari situlah baru kita bisa ukur kesetiaan mereka ke kita. Maka saya tuntutan kinerja mereka dan mereka menuntut gajinya.”

Bapak Musthofa Abdullah menjelaskan bahwa:

“Sumber Daya Insani disini sudah merupakan orang-orang yang bisa berkomunikasi dengan baik dan juga mudah di ajak untuk berdiskusi. Contohnya ketika ada program baru terkait dengan pekerjaan di perusahaan.”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“semuanya sudah bisa berkomunikasi dengan baik dan mudah untuk di ajak berdiskusi juga.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Insani yang ada di CV. Mitra Tanam ini sudah memiliki kualitas berkomunikasi yang baik dan bisa bekerjasama untuk berdiskusi dengan pihak perusahaan terkait dengan program-program dari perusahaan yang akan dikerjakan secara bersama-sama.

Pengukuran penilaian kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani terhadap pengembangan usaha pada CV Mitra Tanam bisa dinilai dengan menggunakan tabel penilaian berikut ini:

Tabel 4.1
Pengukuran Skala Kontribusi

Skala	Nilai
1	Sangat Tidak Baik
2	Tidak Baik
3	Netral
4	Baik
5	Sangat Baik

Berdasarkan pemaparan yang diberikan oleh Bapak M. Arifin Nasution selaku pemilik sekaligus Direktur Utama CV Mitra Tanam adalah bahwa kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani terhadap pengembangan CV Mitra Tanam adalah sangat baik.

Adapun kontribusi utama Sumber Daya Insani disini adalah mereka merupakan orang-orang yang patuh dengan aturan perusahaan sehingga

perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana pernyataan yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“mereka patuh dengan aturan perusahaan. Jadi kalau tanpa ada mereka, kita juga nggak ada. Tanpa mereka, kita bukan siapa-siapa. Tanpa mereka, kita bisa nggak dapat uang. Jadi bisa dikatakan bahwa mereka membantu perusahaan untuk meningkatkan perekonomian.”

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Musthofa Abdullah sebagai berikut:

“ada beberapa karyawan yang artinya mereka disini, termasuk saya juga, kontribusi kita tetap pada konsep Mitra Tanam ini mematuhi aturan bahwa enterest pohon induk itu harus melalui Mitra Tanam ini, jadi dapat dikatakan bahwa kami menjaga kualitas, salah satunya begitulah.”

Adapun kontribusi Sumber Daya Insani yang dipaparkan oleh Bapak Bukhori adalah sebagai berikut:

“peran utama dari Sumber Daya Insani disini adalah untuk memudahkan perusahaan dalam menjalankan program-programnya dengan lebih cepat.”

Berikutnya, bentuk dari kontribusi yang diberikan oleh Sumber Daya Insani dalam mengembangkan usaha pada CV. Mitra Tanam ini adalah membantu perusahaan dalam menjalankan pekerjaan, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“jadi terkadang Bapak sering ceritakan bagaimana kita kedepan. Sebagai contoh, nanti ada kerjaan yang belum mereka kerjakan kita kasih tahu dulu program kita, program perusahaan ini ke depan seperti ini. Seperti bapak ajarkan mereka nanam pohon-pohon induk yang dibawah sana, mereka sama sekali nggak tahu itu. Jadi kita musyawarahkan kalau kita bilang apalah.., supaya mereka tahu bahwa ini pohon-pohon pisang ini musti dibabat dulu bang, dibabat dibersihkan. Jadi bagaimana cara membuang batang-batang pisang yang banyak ini bang, katanya kan. Ini kalau ditruckkan bertruck truck

itu, banyak sekali. Jadi kita ajari untuk dicincang kayak ricih bawang itu, nanti setelah kering baru kita bakar. Habis itu bonggolnya itu diracun pakai ini, ini racunnya, ini cara meracunnya. Udah gitu nanti tarik tali ukurannya seperti ini bikin mata lima, kita tanam ini ini ini, nah itu kita ceritakan. Dan mereka juga mengerjakan seperti apa yang kita inginkan gitu loh. Jadi artinya ya itulah kontribusi mereka untuk perusahaan, jadi bagi saya merasa puaslah dengan kinerja mereka karena mereka apa-apa yang kita instruksikan dijalankannya. Itu nampak itu seperti begitu-begitu. Cuma macam ini, mereka tidak tahu apa kita hak perusahaan itu harus bisa menjadi arsitek usaha itu sendiri, ini diginiin ini diginiin gitu. Nah itu harus tahu kita, itu yang sedang mereka kerjakan karena ladang kami kalau nggak pakai formasi dalam mengerjakannya keteter. Jadi hari ini apa yang dikerjakan mereka, itu yang diprioritaskan kalau itu meleset ini berantakan semua ke belakang. Nah begitulah, jadi karna saya sudah yang membidangi ini jadi Alhamdulillah apa yang dikerjakan mereka sampai saat ini baik-baik saja.”

Hal ini tentunya sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Musthofa Abdullah:

“kalau secara umum kontribusi yang diberikan oleh Sumber Daya Insani disini adalah membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan dan selanjutnya juga memberikan hasil positif terhadap perkembangan usaha disini.”

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“kami semua disini tentunya peran kami adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dari perusahaan.”

Selain itu, Sumber Daya Insani disini juga membantu perusahaan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan perusahaan dan menjaga keamanan di perusahaan, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution yaitu:

“Sumber Daya Insani disini tentunya selalu membantu keamanan dalam perusahaan. Selain itu, mereka juga membantu perusahaan dalam kegiatan-

kegiatan tertentu misalnya seperti mengikuti pelatihan dan mengajari anak-anak yang sedang PKL disini”.

Bapak Musthofa Abdullah juga menyampaikan bahwa:

“Sumber Daya Insani disini juga membantu kegiatan-kegiatan diluar kerjaan, misalnya ketika ada kunjungan instansi dari dinas pertanian. Selain itu, mereka juga memberikan kontribusi seperti membantu untuk menjaga keamanan dalam perusahaan, misalnya ketika sedang ada anak-anak Praktek Kerja Lapangan (PKL)”.

Bapak Bukhori juga menjelaskan bahwa:

“Sumber Daya Insani disini tentunya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan salah satunya adalah menjaga keamanan di lingkungan perusahaan”.

Selain beberapa kontribusi yang telah dijelaskan, Sumber Daya Insani disini juga tentunya merupakan orang-orang yang memegang teguh prinsip Islam, hal ini tentunya merupakan salah satu bentuk dari terjaganya kualitas Sumber Daya Insani yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak M. Arifin Nasution:

“Sumber Daya Insani disini sudah sepenuhnya beragama Islam dan sudah berlandaskan pada nilai-nilai Islam”

Hal ini juga dijelaskan oleh Musthofa Abdullah sebagai berikut:

“mereka merupakan Sumber Daya Insani yang jujur dalam melakukan penjualan, amanah dalam menjalankan tugasnya misalnya ketika ada tamu yang datang, mereka dengan sigap menyampaikan pesan kepada pihak perusahaan. Hanya saja dalam menerapkan peran Sumber Daya Insani disini masih tergolong manual dikarenakan masih kurangnya sarana dan prasarana perusahaan misalnya seperti Musholah sebagai tempat ibadah, Balai Latihan Kerja (BLK) Sumber Daya Insani, serta fasilitas-fasilitas yang dapat dijadikan sarana penunjang dari pelaksanaan proses pengembangan dari Sumber Daya

Insani disini. Namun tentunya dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Insani pada CV. Mitra Tanam sudah memberikan kontribusi yang sangat baik terhadap pengembangan dari usaha ini dan mereka juga senantiasa menerapkan 4 sifat-sifat kenabian yaitu shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah”.

Dan adapun penjelasan yang diberikan oleh Bapak Bukhori adalah sebagai berikut:

“kami disini semuanya sudah selalu memegang teguh nilai-nilai Islam dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tanpa melanggar aturan Islam”.

Melalui proses wawancara yang dilakukan kepada ketiga responden tersebut tentunya diketahui bahwa sumber daya insani yang terdapat pada CV Mitra Tanam ini adalah merupakan orang-orang yang sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, mereka juga merupakan orang-orang yang tentunya memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan usaha ini.

Data Perkembangan Usaha CV Mitra Tanam

CV. Mitra Tanam sejauh ini sudah mampu mengembangkan usahanya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari data peningkatan jumlah tenaga kerja atau Sumber Daya Insani yang bekerja dalam perusahaan ini.

Tabel 4.1.

Peningkatan Jumlah Karyawan CV. Mitra Tanam

Tahun	Jumlah Karyawan
2001	Dikerjakan secara individu/perorangan
2004	1 orang
2006	3 orang

2015	12 orang
2017 s/d sekarang	20 orang

Sumber: CV. Mitra Tanam Kota Binjai

Hingga saat ini CV. Mitra Tanam tidak hanya mempekerjakan 20 orang tenaga kerja namun pada waktu-waktu tertentu juga mempekerjakan beberapa orang yang memiliki kemampuan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan borongan terkait dengan keperluan usaha ini. Contohnya adalah seperti keperluan menyambung pucuk tanaman, okulasi, dan lain sebagainya.

Selanjutnya terkait dengan pengembangan usaha, CV. Mitra Tanam awalnya tidak memiliki asset harta apapun termasuk tanah yang bisa dijadikan lahan untuk menjalankan usaha ini. Adapun data yang diperoleh terkait dengan penambahan jumlah luas lahan yang dimiliki CV. Mitra Tanam ini adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2.
Pertambahan Jumlah Luas Lahan

Tahun	Luas Tanah	Status Kepemilikan
2001	5 Rante	Sewa
2014	12 Rante	Sewa
2021	8 Hektare	Milik sendiri

Sumber: CV. Mitra Tanam Kota Binjai

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak M. Arifin Nasution selaku direktur utama sekaligus pemilik dari CV. Mitra Tanam, Bapak Musthofa Abdullah selaku Ketua dari Kelompok Tani Aneka Tani I, dan Bapak Bukhori selaku bagian perawatan maka dapat disimpulkan bahwa

Sumber Daya Insani disini sudah memberikan kontribusi yang sangat baik terhadap perusahaan.

Ketiga responden menyatakan bahwa kualitas dari Sumber Daya Insani yang terdapat pada CV. Mitra Tanam sudah tidak diragukan lagi. Sumber Daya Insani disini tentunya sudah memenuhi kedelapan indikator dari kualitas Sumber Daya Insani. Hal ini tentunya juga memberikan pengaruh baik terhadap perkembangan perusahaan. Sumber Daya Insani yang ada disini sudah merupakan orang-orang yang dapat diandalkan dalam mengembangkan usaha pada CV. Mitra Tanam. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kontribusi yang diberikan oleh Sumber Daya Insani untuk CV. Mitra Tanam yang di antaranya adalah membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan ekonomi, menjaga kualitas dan keamanan perusahaan, mengikuti kegiatan-kegiatan baik didalam ataupun diluar perusahaan, dan lain sebagainya.

Meskipun fasilitas ataupun sarana prasarana yang dimiliki oleh CV Mitra Tanam dikatakan belum maksimal, akan tetapi perusahaan tentunya sudah senantiasa memberikan yang terbaik untuk Sumber Daya Insani dan begitupun sebaliknya. Perusahaan ini berjalan dengan tanpa menerima bantuan yang diberikan oleh Pemerintah terkait dengan sarana pendorong dari pelaksanaan Sumber Daya Insani, namun dengan adanya pemanfaatan maksimal yang dilakukan perusahaan kepada Sumber Daya Insani maka perusahaan ini dapat melalui berbagai proses pengembangan hingga telah memiliki beberapa pondok dan sarana lainnya yang murni dibangun dengan menggunakan hasil dari keuntungan produktivitas perusahaan dengan hanya menggunakan bantuan dari Sumber Daya Insani. Selain itu, perusahaan juga telah mampu mengembangkan usahanya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian yang diperoleh oleh pemilik CV Mitra Tanam yakni mampu membangun rumah mewah, memiliki lahan luas yang dijadikan sebagai produksi dari CV Mitra Tanam serta memiliki 20 pekerja tetap dan pekerja yang bekerja dalam hitungan borongan pada saat-saat tertentu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis terkait dengan kontribusi sumber daya insani dalam mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani adalah sangat baik. Adapun kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani untuk mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam yaitu sebagai berikut:

1. Membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sekaligus meningkatkan perekonomian. Hal ini bisa dicapai dengan sikap sumber daya insani yang patuh dengan aturan perusahaan.
2. Menjaga nama baik dan kualitas bibit unggul yang terdapat pada CV Mitra Tanam.
3. Mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan, baik yang dilakukan didalam maupun di luar perusahaan seperti misalnya kunjungan dari dinas pertanian.
4. Menjaga keamanan dalam perusahaan, misalnya ketika sedang ada kunjungan dari siswa ataupun mahasiswa yang sedang mendapatkan tugas untuk melaksanakan magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL).
5. Menjaga kualitas dari sumber daya insani yang ada dalam perusahaan. Hal ini diwujudkan dengan senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip Islam dalam melakukan pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan CV. Mitra Tanam

Sumber Daya Insani merupakan hal pokok yang terdapat dalam bisnis perusahaan, maka dari itu sangat penting untuk menjaga kualitas dari Sumber Daya Insani agar perusahaan yang sedang berjalan dapat mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mengembangkan usahanya dengan lebih baik lagi.

2. Bagi Akademik

Diharapkan sekiranya penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lainnya dengan mengangkat objek penelitian yang lebih menarik agar capaian ataupun hasil penelitian yang didapatkan lebih maksimal.

3. Bagi Pemerintah Setempat

Mengingat pentingnya Sumber Daya Insani dalam sebuah bisnis perusahaan, maka diharapkan adanya peran pemerintah dalam membantu perusahaan untuk membangun fasilitas-fasilitas ataupun sarana prasarana yang dibutuhkan dalam proses pengembangan Sumber Daya Insani misalnya seperti Balai Latihan Kerja, mesin air, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, *Wirausaha Berbasis Syari'ah* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011)
- Arif, Muhammad, *Sukses Berwirausaha Jambu Madu* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2015)
- As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021)
- Barat, BTPT Sulawesi, 'Kiat Sukses Produksi Benih Unggul Padi' <<http://sulbar.littbang.pertanian.go.id/>>
- Bardan, Abdul Basith, 'Genjot PDB, Indonesia Andalkan Sektor Pertanian' <<https://www.google.com/amp/s/amp.kontan.co.id/>>
- Damayanti, Dita, 'Kontribusi Perempuan Pedagang Terhadap Sosial Ekonomi Keluarga Di Kelurahan Potu Kecamatan Dompu Kabupaten Dompu' (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002)
- Dkk, Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020)
- Dkk, Kartawan, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018)
- Fadlan, Ahmad, *Ekonomi SDA & Lingkungan Hidup* (Medan: Pusat Studi Pendidikan Rakyat, 2020)
- Fakhrudin, Muhammad Anas, 'Tafsir Surat Al-Isra Ayat 70: Kemuliaan Bani Adam Dalam Al-Qur'an' <<https://tafsiralquran.id>>
- Farizi, Ahmad Nur, 'Analisis Pendapatan Petani Padi Di Desa Kotasari Kecamatan Pusakanagara Kabupaten Subang' (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018)
- Harahap, Isnaini, *Ekonomi Pembangunan Pendekatan Transdisipliner* (Medan: Perdana Publishing, 2018)
- Harahap, Isnani dan M. Ridwan, *The Handbook of Islamic Economics* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016)
- Harahap, Sunarji, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016)
- Hasballah, Zamakhsyari, 'Konsep Tazkiyatun Nafs (Studi Pendidikan Akhlak

- Dalam Al Qur'an Surat Asy Syams 7-10', *Sabilarrasyad*, 3 (2018)
- Hero, Course, 'D Pengembangan Usaha 1 Definisi Pengembangan Usaha' <<https://www.coursehero.com>> [accessed 1 November 2021]
- Huda, Nurul dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015)
- Husna, Nadya Amira dan Nur Aini Latifah, 'Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar', *Iqtishaduna*, 4 (2018)
- Jhingan, M.L, *Ekonomi Pembangunan Dan Perencanaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008)
- Junus, Ismet, *Manusia Menurut Hidayah Al-Qur'an* (Medan: Pusat Islam Universitas Medan Area, 2013)
- Karmini, *Ekonomi Produksi Pertanian* (Samarinda: Mulawarman, 2018)
- Lestari, Annio Indah, *Buku Ajar Pengantar Manajemen* (buku, tidak diterbitkan)
- Mahri, A. Jajang W. dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021)
- Maulana, Asep Suraya, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) Dalam Pandangan Islam (Historis-Politik Dan Ekonomi)* (Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2020)
- Mirwansyah, Kiki, 'Kontribusi Usaha Tani Kopi Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Pekon Kegeringan, Kecamatan Batubrak, Kabupaten Lampung Barat)' (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2019)
- Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015)
- Nasional, Departemen Pendidikan, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008)
- Pohan, Azhar Riadi, 'Motivasi Petani Dalam Menggunakan Bibit Unggul Tanaman Kelapa Sawit (Elais Guineensis Jacq) Di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas' (Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, 2019)
- Rahim, Abd, *Model Analisis Ekonomika Pertanian* (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2005)
- Rahmani, Nur Ahmadi, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2019)
- Rahmat, Ihsan dan Netta Agusti, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan', *Syi'ar*, 1 (2018)

- Ridho, Achmad Ainur dan Jamilatul Jannah, 'Ikhlas Dalam Perspektif Al-Qur'an (Analisis Tafsir M. Quraish Shihab Terhadap QS. Al-An'am Ayat 162-163', *Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 2020
- Ridwan, M dkk, *Pengantar Mikro Dan Makro Islam* (Bandung: Ciptapustaka Media, 2013)
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Kediri: Literasi Media Publishing, 2015)
- Sobri, A, 'Peningkatan Sumber Daya Manusia Perspektif Islam' <<https://jambikota.kemenag.go.id>>
- Soemitra, Andri, *Kewirausahaan Berbasis Syariah* (Medan: CV Manhaji, 2015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&d* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sukiati, *Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar* (Medan: CV Manhaji, 2016)
- Sumual, Tinneke Evie Meggy, *Manajemen Pengembangan Bisnis: (Pengembangan Empirik Pada 'Tibo-Tibo' Perempuan Nelayan)* (Manado: R.A. De. Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia), 2019)
- Syahrum, Salim dan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Ciptapustaka Media, 2012)
- Syamhudi, Abul 'Abbas Khalid, 'Fikih Niat Peran Niat Dalam Amal' <<http://muslim.or.id>>
- 'Tabel Penduduk 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama 1986-2021 Dalam Tenaga Kerja', *Badan Pusat Statistik*
- 'Tafsir Surat Al-Hijr Ayat 88' <<https://www.google.com/amp/s/tafsir.learn-quran.co/id/>>
- 'Tafsir Surat Asy-Syams - Yayasan Assunnah Cirebon' <<https://assunnahcirebon.com/>>
- Tarigan, Azhari Akmal, *Pengantar Teologi Ekonomi* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2014)
- Tarigan, Azhari Akmal, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci dalam Al-Qur'an* (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2012)
- Timur, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan, 'Dorong Kemandirian Petani, Mudah Dapat Bibit Unggul' <<https://disbun.kaltimprov.go.id/>>
- Ummami, Kholifatul, 'Penafsiran La'Azidanakum Dalam Surat Ibrahim Ayat Tujuh; Telaah Sains AlQuran' (Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018)

- Wakerwa, Onius, 'Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat Di Desa Umbanume Kecamatan Prime Kabupaten Lanny Jaya', *Holistik*, 2016
- Widiawati, Eka, 'Tujuan Penciptaan Objek Dakwah Adz-Dzariyat Ayat 56' <<https://www.researchgate.net/publication/>>
- Yulianti, Dewi dan Intan Fitri Meutia, *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi* (Bandarlampung: Pustaka Media, 2020)
- Zainal, Veithzal Rivai, *The Economics of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Dengan Pendekatan Bisnis* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014)

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian Pada CV Mitra Tanam



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : 8246/EB.I/KS.02/10/2021

18 Oktober 2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala CV Mitra Tanam

Assalamulaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Putri Silvia
NIM : 0501171085
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 25 September 1999
Program Studi : Ekonomi Islam
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jl. Sei Mencirim LK. VI Kelurahan Pujidadi Kecamatan Binjai Selatan

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl. Madura No. 65 Lingkungan III Kelurahan Kebun Lada Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 18 Oktober 2021
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Digitally Signed

Dr. Marliyah, M. Ag
NIP. 197601262003122003

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan

info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat

Lampiran 2: Surat Balasan Penelitian Oleh CV Mitra Tanam



CV. MITRA TANAM

**PENANGKAR DAN PENYALUR BIBIT TANAMAN
HORTIKULTURA, PERKEBUNAN & KEHUTANAN**

Jalan Madura No.65 LK.III, Kel.Kebun Lada, Kec.Binjai Utara, Binjai, Sumut

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Arifin Nasution

Jabatan : Direktur Utama CV Mitra Tanam Kota Binjai

Menerangkan bahwa:

Nama : Putri Silvia

NIM : 0501171085

Jurusan : Ekonomi Islam

Universitas : UIN Sumatera Utara

telah kami setuju untuk melakukan penelitian di CV Mitra Tanam Kota Binjai dengan judul: ***Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV Mitra Tanam Kota Binjai.***

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Binjai, 19 Desember 2021

Hormat saya,

Pemilik CV Mitra Tanam

M. Arifin Nasution

Lampiran 3: Pedoman Wawancara

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kualitas Sumber Daya Manusia	<i>Competence</i> : memiliki pengetahuan dan keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Sumber Daya Insani sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan? 2. Bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Insani?
	<i>Courtesy</i> : sikap ramah, hormat, dan timbang rasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Sumber Daya Insani sudah senantiasa bersikap ramah kepada setiap orang yang berada di lingkungan kerja? 2. Apakah Sumber Daya Insani sudah bisa menghormati dan menghargai setiap orang dengan baik?
	<i>Credibility</i> : terpercaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Sumber Daya Insani merupakan orang-orang yang memiliki sikap amanah? 2. Apakah Sumber Daya Insani dapat membantu untuk menjaga keamanan dalam perusahaan?
	<i>Reliability</i> : mampu melaksanakan layanan secara konsisten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana ketelitian Sumber Daya Insani dalam melaksanakan pekerjaan? 2. Apakah Sumber Daya Insani sudah merupakan pekerja yang handal dalam tugasnya?
	<i>Responsiveness</i> : kemampuan merespons dan menyelesaikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Sumber Daya Insani sudah memberikan respon yang cepat terhadap

	masalah dengan cepat	kebutuhan perusahaan? 2. Bagaimana sikap Sumber Daya Insani ketika menghadapi masalah?
	<i>Gamesmanship</i> : sikap menghadapi keluhan	1. Apakah Sumber Daya Insani siap menghadapi keluhan perusahaan? 2. Seberapa besar upaya yang dilakukan Sumber Daya Insani?
	<i>Timeliness</i> : memberikan pelayanan tepat waktu dan cepat	1. Bagaimana kedisiplinan Sumber Daya Insani dalam bekerja? 2. Apakah Sumber Daya Insani sigap membantu perusahaan menyelesaikan suatu pekerjaan?
	<i>Communication</i> : mampu memahami dan berkomunikasi dengan jelas	1. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Insani dalam berkomunikasi? 2. Apakah Sumber Daya Insani bisa di ajak berdiskusi terkait dengan program perusahaan?

Lampiran 4: Bukti Pelaksanaan Wawancara**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Responden I : M. Arifin Nasution

Jabatan : Direktur Utama dan Pemilik CV. Mitra Tanam

Responden II : Musthofa Abdullah

Jabatan : Ketua Kelompok Tani Aneka Tani I

Alamat : Jl. Madura No. 65 Lingkungan III Kelurahan Kebun Lada Kecamatan
Binjai Utara Kota Binjai

Menerangkan bahwa:

Nama : Putri Silvia

NIM : 0501171085

Benar telah mengadakan wawancara pada Januari 2022 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV. Mitra Tanam Kota Binjai.**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Binjai, 15 Januari 2022

Responden I



M. Arifin Nasution

Responden II



Musthofa Abdullah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Responden III : Bukhori

Jabatan : Perawatan

Alamat : Jl. Madura No. 65 Lingkungan III Kelurahan Kebun Lada Kecamatan
Binjai Utara Kota Binjai

Menerangkan bahwa:

Nama : Putri Silvia

NIM : 0501171085

benar telah mengadakan wawancara pada Januari 2022 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **Kontribusi Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan Usaha Petani Bibit Unggul Pada CV. Mitra Tanam Kota Binjai.**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Binjai, 20 Januari 2022

Responden III


Bukhori

Lampiran 5: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Foto bersama Responden I:
Bapak M. Arifin Nasution



Foto bersama Responden II:
Bapak Musthofa Abdullah



Foto bersama Responden III:
Bapak Bukhori



Foto Sumber Daya Insani yang sedang bekerja



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Putri Silvia
2. Nim : 0501171085
3. Tempat/tanggal lahir : Binjai, 25 September 1999
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Jl. Sei Mencirim Lk. VI Kelurahan Pujidadi
Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 023894 Kota Binjai Berijazah tahun 2011
2. Tamatan SMP Negeri 8 Kota Binjai Berijazah tahun 2014
3. Tamatan SMA Negeri 3 Kota Binjai Berijazah tahun 2017