

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia, Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Pengelolaan sumber daya insani dalam terminologi lama disebut manajemen sumber daya manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan.¹ Tujuan melaksanakan pengelolaan sumber daya insani adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau efisien dalam tugasnya, membuang waktu dll.

Seiring dengan berjalannya waktu sumber daya insani menjadi sebuah konsep baru dalam dunia kerja, yang seharusnya sumber daya insani itu diterapkan di lembaga lembaga yang mengatasnamakan syari'ah.

Dalam menghadapi persaingan di era global ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Karena persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga ketergantungan hidup perusahaan.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau akan dilaksanakan ke depan. Jika sebuah perusahaan

¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 8.

ingin memiliki daya saing yang tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui paket strategi pengembangan dengan meliputi pelatihan dan pendidikan. Pelatihan diwujudkan pada bidang-bidang operasional dan manajerial, sedangkan pendidikan diwujudkan dengan memberikan materi atau teori kepada karyawan. Karena di era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDM bermutu.²

Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan proses persiapan individu untuk memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sumber Daya Insani memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya insani merupakan sebagai aset perusahaan yang sangat penting sehingga perusahaan harus betul-betul memberikan perhatian dan menjaga sebaik-baiknya agar aset tersebut memberikan nilai guna dan manfaat bagi perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang saat ini dihadapi oleh banyak perusahaan besar. Kemampuan untuk menghadapi tantangan-tantangan

² Tb. Sjafrin Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Cet. I, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 133.

tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.³

Hal ini didukung dari pendapat M.T.E Hariandja berpendapat bahwa sumber daya insani adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karena itu, sumber daya insani sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.⁴

Sumber daya insani merupakan pokok utama yang harus ditekankan baik individu maupun secara kelompok karena sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya insani pada umumnya berfokus pada peraturan kegiatan dan hubungan karyawan dengan harapan karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan mampu meningkatkan keahlian teknis guna melaksanakan target yang sudah ditetapkan dalam perencanaan.

Kinerja seringkali digambarkan sebagai kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan kinerja merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pihak karyawan terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja yang tinggi dan kesadaran untuk saling bekerja sama dalam mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter,

³ T. Hani Handoko, *Manajemen personalian & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), 117.

⁴ M. T. E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2002).

perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua target perencanaan perusahaan.

Berbicara tentang SDI sebenarnya juga membicarakan tentang kuantitas dan kualitas yang dimilikinya. Kuantitas SDI menyangkut jumlahnya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, sedangkan kualitas SDI adalah dilihat dari pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan indeks pembangunan manusia.⁵ Sumber daya insani yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.⁶

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah. Pihak kedua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah sesuai perjanjian. Jika sudah terjadi suatu perjanjian maka secara otomatis timbul suatu ikatan, maka para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajiban yang sudah ditentukan. Dalam membuat perjanjian apapun bentuknya ada unsur yang harus dipenuhi yaitu salah satunya merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak.

Tujuan pembuatan perjanjian kerja tersebut adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan antara pihak tenaga kerja dan perusahaan, yaitu

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 6.

⁶ Warno, *Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi*, (Jurnal STIE Semarang, Juni 2011), Vol. 3, No. 2, h. 1.

seperti banyaknya karyawan yang berhenti atau mengundurkan diri sebelum waktu perjanjian kerja berakhir. Perbuatan tersebut disebut sebagai wanprestasi, sehingga perusahaan akan merasa dirugikan. Pengertian wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak terpenuhi atau ingkar janji atau kelalaian yang dilakukan debitur baik karena tidak melaksanakan yang diperjanjikan maupun melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Wanprestasi ialah istilah asli yang berasal dari Belanda ialah “*wanprestatie*” yang artinya tidak memenuhi kewajiban yang timbul dari suatu perikatan perjanjian.⁷

Wanprestasi dalam suatu kontrak adalah salah satu atau semua pihak yang terkait dalam suatu kontrak tidak melakukan sesuatu kewajiban atau prestasi sesuai yang tertulis dalam kontrak yang telah disepakati bersama, akibat tidak dipenuhinya atau tidak dilakukannya kewajiban tersebut akan merugikan hak dari salah satu pihak yang telah bersepakat tersebut. Secara umum bentuk dari suatu wanprestasi dalam suatu kontrak adalah: wanprestasi karena tidak melakukan kewajiban sesuai kontrak, karena tidak sepenuhnya melakukan kewajiban sesuai isi kontrak, wanprestasi karena keliru atau lalai dalam memenuhi kewajibannya.⁸

PR Gagak Hitam adalah sebuah perusahaan yang memproduksi rokok. Bahan baku utama dari rokok adalah tembakau. PR Gagak Hitam menggunakan lebih dari satu jenis tembakau dalam tiap batang rokok. Ada sekitar 13 jenis tembakau yang dijadikan bahan utama dalam produksi rokok

⁷ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), 20

⁸ Toman Sony Tabunan dan Wilson R.G Tabunan, *Hukum Bisnis*, (Jakarta:Prenadamedia Group 2019), 62

mereka. Perusahaan Rokok Gagak Hitam awalnya memproduksi rokok dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah namun dengan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan, saat ini perusahaan telah mempekerjakan 741 orang didukung 3 gudang produksi dan 2 gudang penyimpanan bahan baku. Penjualan Rokok Gagak Hitam awalnya hanya di sekitar Kecamatan Maesan, namun sekarang meliputi 6 Kabupaten dan beberapa daerah di luar Jawa.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam saat ini telah memiliki berbagai macam merek rokok yang ditawarkan kepada konsumen baik rokok sigaret kretek maupun sigaret kretek filter. Beberapa merek yang dimiliki perusahaan rokok Gagak Hitam antara lain: Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter dan Gagak Hitam Super.

PR GAGAK HITAM terdapat 3 tiga kantor dan di dalamnya terdapat beberapa karyawan yang melakukan wanprestasi dalam kontrak kerja yang telah disepakati bersama, yang menyebabkan kerugian terhadap pihak Perusahaan.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PR Gagak Hitam adalah tembakau yang didatangkan dari Madura sering datang terlambat sehingga kegiatan produksi menjadi terhambat karena perusahaan mengalami kekurangan persediaan bahan baku tembakau. Dan terdapat beberapa karyawan tidak datang tepat waktu yang telah diperjanjikan dengan berbagai alasan dan terdapat karyawan yang melakukan penggelapan dana.

Dalam hal ini maka pihak manajemen harus mengupayakan agar sumber daya manusia mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi, misalnya saja dengan melakukan sistem perencanaan yang terencana serta melakukan rekrutmen calon karyawan dengan lebih baik. Hal ini perlu dilakukan, karena manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik, bilamana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bilamana ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Jadi manajemen sumber daya manusia harus dapat mengembangkan karyawan menjadi lebih berkualitas dan profesional dan juga pada saat yang tepat harus dapat mengusahakan agar tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya.

★ Dari latar belakang masalah tersebut, penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP WANPRESTASI KARYAWAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun di atas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dalam penelitian berkaitan dengan judul penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya insani sangat di perlukan dalam perusahaan.
2. Manajemen pengembangan sumber daya insani telah baku secara teori.

3. PR. Gagak Hitam telah memiliki kebijakan terkait pengembangan sumber daya insani.
4. Tidak semua karyawan di PR Gagak Hitam di PR Gagak Hitam melaksanakan prestasi namun juga wanprestasi.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan pengembangan sumber daya insani di PR Gagak Hitam?
2. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani terhadap wanprestasi karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kebijakan pengembangan sumber daya insani di PR Gagak Hitam.
2. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya insani terhadap wanprestasi karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak. yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangann hukum maupun masyarakat pada umumnya dan juga diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan terutama dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah khususnya mengenai

“IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA INSANI TERHADAP WANPRESTASI KARYAWAN”.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk kegiatan penelitian berikutnya yang selaras.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi secara menyeluruh perihal “Implementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Wanprestasi Karyawan (Studi Kasus di Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso)”. Sehingga nantinya dapat dijadikan bahan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan Memberikan sumbangan pemikiran serta masukan yang positif.

b. Bagi Peneliti

Riset ini diharapkan bisa menaikkan pengetahuan tentang “Implementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Wanprestasi Karyawan (Studi Kasus di Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso)”. Penelitian ini dimanfaatkan oleh peneliti dalam upaya memenuhi persyaratan menyelesaikan tugas akhir perkuliahan di UNIVERSITAS NURUL JADID Paiton Probolinggo.

c. Bagi Lembaga Unuja Paiton

Penelitian ini diharapkan bisa menambah literatur guna kepentingan akademik keustakaan UNIVERSITAS NURUL JADID Paiton serta referensi bagi mahasiswa yang mau melakukan sebuah

penelitian berkenaan dengan judul “Implementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Wanprestasi Karyawan (Studi Kasus di Pabrik Rokok Gagak Hitanm Bondowoso)”.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya tentang Implementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Wanprestasi Karyawan.

F. Definisi Konsep

Manajemen Pengembangan SDI merupakan seni menyelesaikan tugas dengan orang lain melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dari aktivitas organisasi berdasar sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan pengertian umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Sumber Daya Insani Merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya insani merupakan penggerak dalam melakukan aktivitas perusahaan atau organisasi.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda “*wanprestatie*” yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang.

Karyawan merupakan asset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki perannya tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi. Tanpa karyawan di suatu organisasi, mesin terbaik dengan teknologi terbaru dan tercanggih tidak akan berfungsi. Maka dari itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya yang sangat penting untuk di pelihara dan di pertahankan.

PR Gagak Hitam adalah sebuah perusahaan yang memproduksi rokok. Bahan baku utama dari rokok adalah tembakau. Yang didirikan pada tahun 2004 oleh Bapak. Nawar H. Wasil berdasarkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil Nomor 510/261/430.56/2004 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada tanggal 04 Agustus 2004. Perusahaan Rokok Gagak Hitam awalnya memproduksi rokok dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah namun dengan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan, saat ini perusahaan telah mempekerjakan 741 orang didukung 3 gudang produksi dan 2 gudang penyimpanan bahan baku.

G. Penelitian Terdahulu

Agar memperjelas permasalahan serta agar tidak terjadinya kesalahpahaman dalam penelitian yang peneliti lakukan sehingga dirasa perlu adanya kajian pustaka agar mengetahui perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Berikut ini penelitian yang telah diteliti sebelumnya yaitu :

1. Dyah Arum Selebesia, Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (Pc. Gkbi) Sleman. Hasil penelitian tersebut Menjelaskan tentang perjanjian kerja telah dibuat dan disetujui oleh pihak perusahaan dan pekerja/buruh, ternyata ada pekerja/buruh yang melanggar perjanjian kerja⁹. Adapun perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Dyah Arum selebesia Adalah Tempat penelitian . penulis meneliti di PR. Gagak Hitam Sedangkan Dy ah Arum selebesia meneliti di Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (Pc. Gkbi) Sleman.
2. Fiky Amrozi, Wanprestasi Karyawan Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun dalam pembuatan perjanjian ini adalah bahwa apabila dalam masa pelatihan berakhir maka karyawan yang telah selesai masa pelatihannya akan direkrut sebagai karyawan selama 1 (satu) tahun. Dalam hal ini karyawan yang terkait perjanjian kerja tersebut tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja 1 (satu) tahun berakhir.¹⁰ Adapun perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Fiky Amrozi adalah Penulis meneliti di PR. Gagak Hitam Bahwasanya di sana Perjanjian pelatihan Kerjanya Selama 6 bulan dan jika pelatihan selama 6 bulan tersebut berakhir maka akan di angkat sebagai karyawan yang resmi. Sedangkan Fiky Amrozi bahwa apabila dalam masa pelatihan

⁹ Dyah Arum selebesia fakultas hokum universitas islam Indonesia Yogyakarta, skripsi tahun 2018

¹⁰ Fiky Amrozi Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Skripsi Tahun 2020

berakhir maka karyawan yang telah selesai masa pelatihannya akan direkrut sebagai karyawan selama 1 (satu) tahun.

3. Alfiah Hidayati tahun 2015 (Skripsi Program Studi Perbankan Syariah) dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga.”¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri Salatiga dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara langsung dengan pihak yang terkait atau narasumber. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kualitas SDM Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kendala penerapan manajemen SDM diantaranya dalam hal sumber daya manusia yang dibutuhkan masih sangat kurang dan belum bisa sepenuhnya sesuai dengan harapan karena tidak memiliki latar belakang disiplin ilmu bidang keuangan syariah. Masih kurangnya akademisi perbankan syariah yang bisa memperkenalkan kajian-kajian perbankan yang berbasis Islam, serta dibutuhkan

¹¹ Alfiah Hidayati, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015)

Sumber Daya Insani (SDI) yang mampu menguasai syariah dan teknis perbankan agar sistem dan tatanan perbankan syariah berjalan sehat. Tantangan yang dihadapi yakni menyiapkan diri untuk menghadapi terbentuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015. Selain itu kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah sangat memerlukan pengembangan.

Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya hanya membahas Manajemen Sumber Daya Manusia sedang peneliti membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada karyawan wanprestasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan

