

**PENGELOLAAN RETRIBUSI PARKIR DALAM
PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBERDAYA ISLAMI
(STUDI KASUS PASAR BESAR KOTA MADIUN)**

SKRIPSI



Oleh:

LATHIFAH CHOIRU UMMAH

210716127

Dosen Pembimbing:

DR. HJ. ELY MASYKUROH, MSI.

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PONOROGO**

2020

**PENGELOLAAN RETRIBUSI PARKIR DALAM
PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBERDAYA ISLAMI
(STUDI KASUS PASAR BESAR KOTA MADIUN)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh gelar sarjana program strata satu
(S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri Ponorogo**



Oleh:

LATHIFAH CHOIRU UMMAH
210716127

Dosen Pembimbing:

DR. HJ. ELY MASYKUROH, MSI.

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PONOROGO
2020**

ABSTRAK

Ummah, Lathifah Choiru. 2020. “Pengelolaan Retribusi Parkir Dalam Perspektif Manajemen Sumberdaya Islami (Studi Kasus Pasar Besar Kota Madiun).” Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Pembimbing Dr. Hj. Ely Masykuroh, M. SI.

Kata Kunci : MSDI, Pengelolaan Retribusi Parkir

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di dalam retribusi parkir. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya, Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Salah satu faktor suatu perusahaan bisa berkembang adalah adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat berpengaruh pada penghasilan dan kemajuan perusahaan tersebut. Tujuan utama penelitian ini untuk menganalisis manajemen sumberdaya Islami pada retribusi parkir di kota Madiun.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis menurut sumber datanya termasuk penelitian lapangan

(*field research*). Teknik pengumpulan datanya dengan survei, partisipasi, observasi, wawancara atau *interview*, catatan lapangan (*fieldnote*), dokumentasi, dan pengalaman personal. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa retribusi parkir di pasar besar kota Madiun telah menerapkan prinsip manajemen sumberdaya Islami tetapi tidak semuanya sudah menerapkan. Dalam melaksanakan kontrak kerja dinas perdagangan memberikan sebuah pengarahan kepada juru parkir sehingga tidak terjadi sebuah kesalahan pahamam terkait kontrak kerja, kompensasi yang diberikan oleh dinas perdagangan yaitu berupa penentuan target yang tidak terlalu tinggi sehingga juru parkir dapat menjangkau target yang telah ditentukan oleh dinas perdagangan kota Madiun. Wanprestasi yang terjadi pada konsumen yaitu tidak menerima bukti parkir yang seharusnya diberikan oleh juru parkir.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1.	Lathifah Choiru Ummah	210716127	Ekonomi Syari'ah	Pengelolaan Retribusi Parkir Dalam Perspektif Manajemen Sumberdaya Islami (Studi Kasus Pasar Besar Kota Madiun)

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

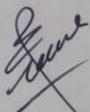
Ponorogo, 25 April 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah



Untun Roudlotul Janah, M.Ag.
NIP. 197507162005012004

Menyetujui,
Pembimbing



Dr. Hj. Ely Masvukroh, MSI.
NIP. 197202111999032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

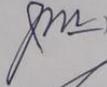
Judul : Pengelolaan Retribusi Parkir Dalam Perspektif Manajemen
Sumberdaya Islami (Studi Kasus Pasar Besar Kota Madiun)
Nama : Lathifah Choiru Ummah
NIM : 210716127
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

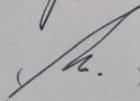
Ketua Sidang:

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag
NIP. 197207142000031005

()

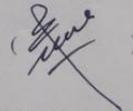
Penguji 1:

Dr. Aji Damanuri M.E.I
NIP. 197506022002121003

()

Penguji 2:

Dr. Hj. Ely Masykuroh, MSI
NIP. 197202111999032003

()

Ponorogo, 28 Mei 2020

Mengesahkan
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag
NIP. 197207142000031005

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lathifah Choiru Ummah

NIM : 201716127

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGELOLAAN RETRIBUSI PARKIR DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBERDAYA ISLAMI (STUDI KASUS PASAR
BESAR KOTA MADIUN)”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 25 April 2020

Pembuat Pernyataan,



Lathifah Choiru Ummah

NIM: 210716127

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan Skripsi.....	13
BAB II: PERSPEKTIF MANAJEMEN	
SUMBERDAYA ISLAMI.....	15
A. Kajian Teori.....	15
1. Konsep Manajemen.....	15
2. Konsep Sumber Daya Manusia....	20
3. Konsep Manajemen Sumber Daya	
Manusia.....	28
a. Pengertian Manajemen Sumber	
Daya Manusia.....	28
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya	
Manusia.....	31

B.	Pengelolaan Tenaga Kerja.....	37
C.	Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Islam.....	45
BAB III : METODE PENELITIAN		66
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	66
B.	Lokasi Penelitian.....	67
C.	Data dan Sumber Data.....	68
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	68
E.	Teknik Pengolahan Data.....	72
F.	Teknik Analisis Data.....	73
G.	Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	74
BAB IV: ANALISIS PENGELOLAAN RETRIBUSI PARKIR.....		79
A.	Gambaran Umum Pasar Besar Kota Madiun.....	79
1.	Sejarah Perparkiran di Pasar Besar Kota Madiun.....	79
2.	Visi Misi.....	81
3.	Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Kota Madiun.....	82
4.	Job Deskripsi.....	84
5.	Perencanaan Strategi Dinas Perdagangan Kota Madiun.....	98
B.	Paparan Data.....	99
1.	Manajemen Pengelolaan Parkir di Pasar Besar Kota Madiun.....	99

C. Analisis Data.....	108
1. Analisis MSDI terhadap kontrak kerja parkir di pasar kota besar Madiun.....	108
2. Analisis MSDI terhadap kompensasi parkir di pasar kota besar Madiun.....	111
3. Analisis MSDI terhadap wanprestasi pengelolaan parkir di pasar besar kota Madiun.....	117
BAB V : PENUTUP.....	122
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran/Rekomendasi.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	124
LAMPIRAN.....	131
TRANSKIP WAWANCARA.....	134
RIWAYAT HIDUP	135



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

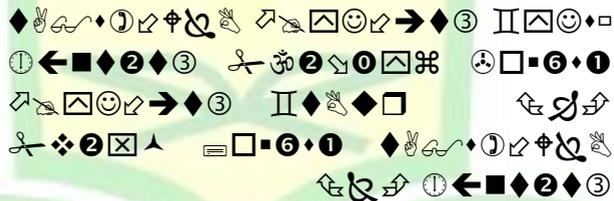
Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional.¹ Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya.² Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan

¹ Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 117-118.

²Burhanuddin Yusuf dan M. Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), 26.

antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.³

Islam memberika perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.⁴ Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam, setelah itu hadits dan ijthad ulama. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99) : 7-8



Artinya:“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan Barang siapa mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarah,

³Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 11-13.

⁴Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 142.

akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu.”⁵

Di dalam surat Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu menjadi sebuah kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.⁶

Pasar besar Kota Madiun merupakan pasar tradisional terbesar di Kota Madiun, yang terletak di Jalan Panglima Sudirman No 144 Kelurahan Kejuron, Kecamatan Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63132. Pasar besar ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan disana banyak sebuah penjual dan pembeli dan disitulah dinas pasar besar kota madiun memiliki ide dalam membangun pasar agar bisa menjadi yang lebih baik dan terlihat efektif

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Hati Emas, 2014), 599.

⁶Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 11.

dalam menjalankan roda pemerintahan. Ide tersebut yaitu memberlakukannya sebuah retribusi pasar di kota madiun. Dalam melakukan hal tersebut dinas pasar membutuhkan sebuah manajemen agar mendapatkan hasil secara optimal. Manajemen pengelolaan ialah suatu pekerjaan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja agar memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia apalagi terbentuk pada suatu kerja sama.⁷

Pasar besar kota Madiun sudah menerapkannya kebijakan desentralisasi, dan disitulah mulai di berlakukannya sebuah kontrak kerja terkhusus pada retribusi parkir. Pada awal mula retribusi parkir di pasar besar Kota Madiun, retribusi tersebut dibawah oleh Dinas Perhubungan Kota Madiun, dan petugas Dinas Perhubungan turun langsung ke lapangan untuk melakukan sebuah pengamatan terlebih dahulu, setelah Dinas Perhubungan melakukan sebuah pengamatan, Dinas Perhubungan membuka lowongan kepada masyarakat sekitar untuk menghindari kesenjangan sosial, dan akhirnya munculah pihak kedua yaitu juru parkir.

⁷Andi Feriyanto & Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 4.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi atau sering disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan.⁸

Dikarenakan Dinas Perdagangan sudah menggantikan sebuah peran maka Dinas Perdagangan membuat sebuah kesepakatan baru antara Dinas Perdagangan dengan juru parkir itu sendiri. Yang mana Dinas Perdagangan tidak memberikan sebuah kompensasi kepada juru parkir melainkan menetapkan sebuah target dengan tidak terlalu tinggi untuk jumlah setiap hari setor. Dan setiap hari ada 2 kali sift dalam sistem setoran. Setoran sift pertama mulai dari jam 02.00 WIB hingga 12.00 yaitu Rp. 65.000 dan sift kedua mulai jam 13.00-21.00 dan di ruang lingkup pasar sendiri ada 13 titik atau dapat di katakan 13 tempat dan di setiap tempat ada 3-4 orang. Terkadang jumlah setoran sudah mencukupi tetapi untuk upah/hasil juru parkir sendiri terkadang tidak mencukupi karena tidak selalu banyak pengunjung. Pemberian kompensasi yang di lakukan oleh dinas

⁸Sudaryono, *Pengantar Bisnis*,(Yogyakarta: Andi 2016), 118.

perdagangan yaitu mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, kompensasi yang digunakan yaitu, kompensasi non financial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja.⁹

Kebijakan yang dilakukan untuk retribusi parkir yaitu dengan adanya sebuah tanda bukti parkir (kacis) yang harus diberikan kepada konsumen, tetapi pada kenyataannya banyak ditemukan juru parkir yang melakukan kecurangan dengan mempermainkan tarif dan tidak memberikan tanda bukti parkir kepada pengguna jasa parkir, sehingga terjadinya wanprestasi pada salah satu pihak. Adapun empat karakter Rasulullah yang menjadi acuan dalam pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia antara lain adalah shidiq, amanah, fatonah, dan tabligh.¹⁰

Sifat jujur merupakan sifat paling utama yang harus ada di setiap diri manusia. Sifat shidiq ini mengajarkan kepada setiap manusia untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam

⁹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2012), 7.

¹⁰<http://teukuagusti.blogspot.co.id/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html>. Diakses pada tanggal 10 April 2020, pukul 10.00 WIB

perbuatan maupun dalam setiap perkataannya. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran. Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar, dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan.

Di dalam perusahaan sifat tabligh ini sangat penting diciptakan, karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi atau perp-usahaan, supaya memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Fathanah bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya manusia yang mengaplikasikan sifat fathanah maka dia akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya.

Tabel 1.1
Menurut Peraturan Daerah Kota Madiun No
16 Tahun 2018

No	Jenis Kendaraan	Tarif Kendaraan
1	Sepeda	Rp. 500
2	Sepeda Motor	Rp.1000
3	Mobil, Pick Up	Rp.2000

No	Jenis Kendaraan	Tarif Kendaraan
4	Travel	RP.5000
5	Truk, Bis	Rp.7000

Untuk meningkatkan sumber-sumber pendapatan daerah, maka perlu adanya mencapai pelayanan dan pelaksanaan pembangunan secara efektif dan efisien dalam mendukung sumber pembiayaan daerah dalam menyelenggarakan pembangunan daerah dengan menerapkan manajemen pemasaran. Sehingga pemerataan dalam perekonomian serata dengan kesejahteraan masyarakat. Sebagaimana firman Allah SWT Surat Ali Imron Ayat 189:¹¹

وَلِلَّهِ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۖ وَإِلَى اللَّهِ عُلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Kepunyaan Allah-lah kerajaan langit dan bumi, dan Allah Maha Perkasa atas segala sesuatu.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia hanya diberi hak kepemilikan yang terbatas, yaitu sebagai pihak yang diberikan kewenangan untuk memanfaatkannya, dan inti dari kewenangan tersebut adalah tugas untuk menjadi seorang

¹¹ Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2000),, 275.

khalifah (agen pembangun/pengelola) yang beribadah dimuka bumi ini.¹²

Hal ini dikarenakan makin berkembangnya suatu daerah makin banyak pula fasilitas yang disediakan oleh pemerintah daerah setempat, demikian pula halnya retribusi parkir di pasar besar kota Madiun. Pasar adalah tempat sebuah transaksi jual beli antar penjual dan pembeli, dan disisi lain ada yang melakukan kegiatan ekonomi, dengan cara melakukan sebuah pemungutan biaya atas retribusi parkir. Sehingga pasar merupakan sesuatu yang potensial yang dapat digali untuk dilakukan pemungutan dalam upaya membiayai pelaksanaan pembangunan di Kota Madiun, pemerintah telah melaksanakan berbagai bentuk retribusi daerah, salah satu bentuk retribusi daerah tersebut adalah mengenai retribusi parkir yang di atur dalam Peraturan daerah kota Madiun Nomor 16 Tahun 2018.

Dengan demikian perlu adanya suatu komitmen dari semua pihak dari unsur pemerintah maupun masyarakat sebagai wajib retribusi dalam menyikapi bagaimana melakukan manajemen retribusi pelayanan parkir memberikan kontribusi yang cukup.

¹²Mustafa Edwin Nasution dkk. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), 123.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan mengangkat judul Pengelolaan Retribusi Parkir Dalam Perspektif Manajemen Sumberdaya Islami (Studi Kasus Pasar Besar Kota Madiun)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis MSDI terhadap kontrak kerja parkir di pasar kota besar Madiun?
2. Bagaimana analisis MSDI terhadap kompensasi parkir di pasar kota besar Madiun?
3. Bagaimana analisis MSDI terhadap wanprestasi pengelolaan parkir di pasar besar kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak peneliti dalam, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis MSDI terhadap kontrak kerja parkir di pasar besar kota Madiun.
2. Untuk menganalisis MSDI terhadap kompensasi parkir di pasar besar kota Madiun.
3. Untuk menganalisis MSDI terhadap wanprestasi pengelolaan parkir di pasar besar kota Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun teori praktis:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam mengelola permasalahan terkait pengelolaan retribusi parkir di pasar besar kota Madiun.
 - b. Hasil penelitian ini bisa di jadikan sebuah sumber informasi dan referensi apabila mahasiswa melakukan penelitian yang sejenis khususnya mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam .
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kepustakaan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan baik masukan bagi masyarakat dan juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya pada program studi Ekonomi Islam yang ingin mengembangkan penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan solusi dalam mengelola retribusi parkir di pasar besar kota Madiun secara efektif dan efisien.



E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang urutan pembahasan penelitian ini agar menjadi sebuah kesatuan yang utuh dan sistematis, maka penulis akan memaparkan sistematika pembahasan dalam penelitian ini:

Bab pertama, menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, menguraikan tentang teori konsep manajemen, konsep sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia pengelolaan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia menurut Islam

Bab ketiga, menguraikan tentang metode penelitian yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi/tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data.

Bab keempat, menguraikan tentang pembahasan pokok dari penelitian yaitu analisis MSDI terhadap kontrak kerja parkir di pasar kota besar Madiun, analisis MSDI terhadap kompensasi parkir di pasar kota besar Madiun, dan Analisis MSDI terhadap wanprestasi pengelolaan parkir di pasar besar kota Madiun

Bab, kelima, menguraikan tentang kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian dan berisi saran untuk pengembangan keilmuan dan perbaikan dalam penulisan dari hasil penelitian di lapangan.



BAB II PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBERDAYA ISLAMI

A. Kajian Teori

1. Konsep Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Jika digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani.¹ Dalam bahasa Inggris manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola.² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.³ Manajemen juga dapat diartikan

¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 5.

² Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 1

³ Nashruddin Baidan dan Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 99.

sebagai ilmu dan seni. Manajemen diartikan sebagai ilmu karena manajemen bisa dipelajari dari praktik-praktik di lapangan baik berupa kasus-kasus yang berhasil maupun yang gagal sehingga didapat suatu teori yang menjelaskan sebuah tindakan.

Manajemendiartikan sebagai seni karena dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen terdapat hasil yang berbeda antara penanganan satu orang dengan yang lain, meskipun menggunakan teori yang sama.⁴ Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja agar memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama. Orang yang menjalankan proses

⁴ Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 56.

manajemen disebut sebagai seorang manajer yaitu orang yang memegang jabatan tertentu di dalam suatu perusahaan dengan hak dan wewenang untuk mengambil dan mengelola keputusan serta melaksanakan seluruh tugas manajemen dengan mempergunakan semua unsur manajemen yang ada.⁵

Di dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan, yang berjudul manajemen, terdapat pengertian manajemen menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- 2) Andrew F. Sikula. Manajemen pada umumnya berkaitan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian,

⁵ Andi Feriyanto & Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 4.

penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

- 3) Harold Koontz dan Cyril O'Donnel. Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktifitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.⁶

Dari berbagai pengertian manajemen di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan perusahaan

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 1-3.

secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi atau perusahaan, karena tanpa manajemen, semua akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu:

- a) Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi.
- b) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintah.
- c) Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Suatu kerja perusahaan dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda.

Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas⁷

2. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari, sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materiil (bahan baku), dan lain-lain.⁸

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat di kategorikan menjadi enam tipe

⁷ Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 3.

⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*, 24.

sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut:

- a. *Man* (manusia)
Manusia dengan berbagai keahlian yang dimilikinya sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan mungkin mencapai tujuannya.
- b. *Money* (finansial)
Uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dana digunakan sebagai modal pembiayaan atas berbagai kepentingan yang berkaitan dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai.
- c. *Materiil* (fisik)
Bahan-bahan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.
- d. *Machine* (teknologi)
Mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan/ dipergunakan untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil yang optimal.

e. *Method* (metode)

Cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan. Metode biasanya disusun secara sistematis sehingga pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan lebih mudah untuk dicapai.

f. *Market* (pasar)

Pasar digunakan untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam hal ini pasar berkenaan dengan pelanggan. Saat ini, kebutuhan dan keinginan pelanggan semakin kompleks, sehingga produsen harus semakin kreatif dalam menghasilkan produknya.⁹

Dari ke enam sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut asset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia).¹⁰ Setiap organisasi atau

⁹ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis*, 117-118.

¹⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*, 24.

perusahaan diawali oleh sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi atau sering disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan.¹¹

Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.¹²

Kemudian pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah potensi manusia yang dapat

¹¹ Sudaryono, *Pengantar Bisnis*, 118.

¹² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*, 25.

dikembangkan untuk proses produksi.¹³

Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada setiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan dalam suatu sistem manajemen yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia dan teknologi untuk melakukan segala aktivitasnya. Berdasarkan sistem mekanisme dalam kerja, setiap perusahaan akan memiliki sebuah karakteristik yang berbeda-beda. Tetapi secara keseluruhan, elemen dari semua aktivitas bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat diklasifikasikan dalam 3 kategori, yaitu:

- a. Pemilik atau pemegang saham Individu yang terlibat dalam

¹³ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999, h. 973

perusahaan secara langsung (pemilik dan karyawan) mengharapkan perusahaan yang dikelola dapat memperoleh keuntungan yang optimal. Untuk mencapai tingkat keuntungan optimal, diperlukan individu yang berkompeten dalam mengelola persoalan internal sesuai perkembangan lingkungan eksternal perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan yang dikelola memiliki daya saing yang kuat, efektif, dan memberikan manfaat kepada para pemangku kepentingan. Individu yang dipercaya mengelola perusahaan disebut manajer.

- b. Tenaga kerja (manajer dan bawahan) Tenaga kerja sendiri merupakan pengelola proses produksi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen akan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perusahaan harus memperhitungkan

kan keahlian dan kemampuan tenaga kerja. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan akan dapat menghasilkan sebuah tingkat keuntungan yang optimal.

- c. **Konsumen** Konsumen adalah raja yang mempunyai kekuatan tawar menawar yang kuat. Seorang Konsumen merupakan kelompok potensial yang akan mengkonsumsi atau memakai produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang bermacam-macam akan suatu produk. Setiap konsumen selalu menginginkan tercapainya kepuasan optimal. Kepuasan yang optimal didasarkan pada nilai konsumen (*consumer values*), seperti harga yang wajar, kualitas produk, ketersediaan dalam jumlah yang cukup, kecepatan pelayanan, dan lain-lain. Untuk itu, perusahaan

harus mampu menemukan dan menentukan kebutuhan dan keinginan konsumen agar tujuan bisnis dapat tercapai dengan baik.¹⁴

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan *partner* perusahaan. Tidak boleh terjadi perselisihan antara kepentingan perusahaan dan tenaga kerja, karena antara perusahaan dan tenaga kerja saling membutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen. Hubungan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerjanya selalu dilandasi oleh rasa kasih sayang, saling membutuhkan, dan tolong menolong. Perusahaan menolong tenaga kerja menyediakan lapangan kerja, dan tenaga kerja

¹⁴ Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), 16-17.

menerima rizki berupa upah dari perusahaan.¹⁵

3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut tenaga kerja/sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi.¹⁶

Sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan harus dipahami dan diperlakukan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Terpenuhi atau tidak kebutuhannya sebagai manusia sangat berpengaruh pada

¹⁵ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 88-90.

¹⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 7.

perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Dan usaha untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia tersebut di lingkungan organisasi atau perusahaan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan sebagai sumber daya organisasi. Pengertian tersebut mencakup kegiatan yang dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasidan pantas

¹⁷ Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), 129.

untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah mengadakan rekrutmen, melakukan training, memfasilitasi, dan mengelola kebutuhan karyawan.¹⁸

Di dalam bukunya Supano Eko Widodo terdapat pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Gerry Dessler. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

¹⁸ Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori*, 120.

- 2) Ewin B. Hippo. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.
- 3) Mathis, Jackson, dan Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.¹⁹

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang terkait satu sama lain.

¹⁹ Supano Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 2-4.

Aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan memiliki tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan pelayanan. Menurut Mondy yang dikutip oleh Amin Syukron menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.²⁰

1) Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan sumber daya manusia merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

²⁰ Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 219-222.

Pengadaan sumber daya manusia mencakup:

a) Analisis jabatan

Analisis jabatan/pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.²¹

b) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia dilakukan seseorang untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara

²¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 7.

sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan.²²

- c) Perekrutan dan seleksi
Kegiatan rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam perusahaan. Rekrutmendapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Kemudian seleksi dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d) Penempatan sumber daya manusia
Kepuasan karyawan akan tercapai apabila penempatan mereka sesuai

²² Ibid., 8.

dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik. Kesalahan penempatan sumber daya manusia akan berakibat pada ketidakpuasan yang menimbulkan tingkat absensi dan perputaran yang tinggi.²³

- 2) Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*).

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

- 3) Pemberian kompensasi
Pemberian kompensasi mencakup seluruh imbalan yang

²³ Ibid., 9.

diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:

- a) Kompensasi finansial langsung yaitu bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus, dan sebagainya.
 - b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) yaitu semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dan sebagainya.
 - c) Kompensasi non financial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja.
- 4) Keselamatan dan kesehatan kerja
Keselamatan adalah terlindungnya para karyawan dari luka-luka yang disebabkan

kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesehatan adalah terbebasnya para karyawan dari penyakit fisik maupun emosional. Kedua aspek di atas penting karena para karyawan yang bekerja berada di dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik sehingga para pekerja akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi/ perusahaan.

4. **Pengelolaan Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan aset atau kekayaan perusahaan yang paling utama. Oleh karena itu, agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang, maka faktor tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan benar berartimewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Di dalam perusahaan tanggung jawab terhadap aktivitas pengelolaan tenaga kerja terletak di bahu setiap manajer atau pimpinan perusahaan.

Setiap jajaran manajemen wajib menjalankan usaha secara profesional, termasuk masalah pengeelolaan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya.²⁴ Adapun empat karakter Rasulullah yang menjadi acuan dalam pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia antara lain adalah shidiq, amanah, fatonah, tabligh dan Istiqomah.²⁵

a. Shidiq (benar)

Sifat jujur merupakan sifat paling utama yang harus ada di setiap diri manusia. Sifat shidiq ini mengajarkan kepada setiap manusia untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam perbuatan maupun dalam setiap perkataannya. Seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan dan dalam menyusun rencana dan sasaran perusahaan. Pemimpin perusahaan

²⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 6.

²⁵ <http://teukuagusti.blogspot.co.id/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html>.

Diakses pada tanggal 10 April 2020, pukul 10.00 WIB

harus jujur kepada karyawan sebagai pekerja, kepada konsumen, dan bahkan kepada pesaing. Sehingga bisnis benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran. Selain pemimpin, semua karyawan di dalam suatu perusahaan juga harus memiliki sifat shiddiq. Apabila suatu perusahaan dijalankan oleh sumber daya manusia yang menanamkan sifat shidiq, maka lingkungan internal dan eksternal perusahaan akan harmonis. Kekotoran, kezaliman, kemunafikan, penipuan, dan keserakahan akan lenyap dengan menghidupkan sifat-sifat shiddiq di benak semua pelaku bisnis.

b. Amanah (dapat dipercaya)

Amanah artinya dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran adalah amanah. Amanah juga merupakan salah satu moral keimanan. Sumber daya manusia haruslah memiliki sifat amanah,

karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Mu'minun ayat 8:



Artinya: “Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”²⁶

Sumber daya manusia yang amanah adalah sumber daya manusia yang dapat mengelola suatu perusahaan yang sesuai dengan ketentuan atau bahkan akan melebihi standar operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang amanah itu akan bekerja dengan sungguh-sungguh karena sumber daya manusia yang amanah akan mempunyai prinsip bahwa apapun perbuatan yang kita lakukan akan kita pertanggung

²⁶ Departemen Agama, *Al-Quran*, 342.

jawabkan di akhirat nanti di hadapan Allah SWT.

c. Tabligh

Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar, dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Di dalam perusahaan sifat tabligh ini sangat penting diciptakan, karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi atau perusahaan, supaya memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Sumber daya manusia harus memiliki sifat tabligh yaitu dapat menyampaikan sesuatu dengan benar dan harus berbobot atau harus mampu berkomunikasi dengan lancar dan benar. Manajer wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan-karyawan yang lainnya.

d. Fathanah (cerdas)

Fathanah bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya manusia yang

mengaplikasikan sifat fathanah maka dia akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).

e. Istiqamah

Istiqamah adalah komitmen dalam menjalankan satu program untuk menuju suatu tujuan. Di dalam istiqamah ini mengandung konsisten, sehingga secara terus menerus apa yang dianggap baik itu akan dijalankan. Sumber daya manusia harus memiliki sifat istiqamah ini karena dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan pasti adanya masalah dan tantangan, jadi apabila sumber daya manusia memiliki sifat istiqamah maka manusia akan lebih sabar dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahannya. Tuntutan bekerja profesional dalam mengelola tenaga kerja

secara Islam berlaku bagi semua jajaran manajemen dalam perusahaan. Semua manajer terlibat dalam hampir semua aktifitas sumber daya manusia sejak dari rekrutmen sampai separasi. Oleh karena itu, konsep dan teknik-teknik pengelolaan tenaga kerja yang Islami perlu dikuasai oleh setiap manajer agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti menggunakan orang yang salah untuk pekerjaan tertentu, *turnover* yang tinggi, menemukan karyawan yang tidak berbuat sebaik mungkin, pemborosan waktu untuk wawancara yang tidak berguna, dan praktik-praktik tidak adil yang berhubungan dengan karyawan.²⁷

Tujuan pengelolaan tenaga kerja adalah meningkatkan kontribusi atau sumbangan produktif tenaga kerja terhadap perusahaan. Kontribusi yang dimaksud meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan komitmen, yaitu kesetiaan dan ketaatan terhadap perusahaan. Kesetiaan adalah

²⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 7.

tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan ini ditunjukkan oleh sikap, perilaku sehari-hari dan perbuatan dalam melaksanakan tugas sebagai-imana diharapkan perusahaan. Ketaatan menunjukkan kesanggupan individu untuk menaati peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan kesanggupan untuk tidak melanggar.

- 2) Menghasilkan tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi.
- 3) Meningkatkan kompetensi, yaitu motivasi, kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kerja.
- 4) Mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja adalah kondisi, situasi, dan keadaan lingkungan kerja di perusahaan. Iklim kerja bersama-sama dengan motivasi dan kompetensi

adalah penentu kinerja individu tenaga kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah faktor pendukung atau pendorong yang menyediakan peluang bagi setiap individu tenaga kerja untuk mewujudkan semua potensi yang dimilikinya secara optimal. Iklim kerja yang kondusif ditandai oleh terciptanya semangat kerja yang tinggi dari tenaga kerja.²⁸

5. **Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Islam**

Manajemen sumber daya manusia menurut Islam adalah semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dan bertujuan untuk beribadah kepada Allah bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diembannya.²⁹

²⁸ <http://cah-mbudur.blogspot.co.id/2009/08/mengelola-tenaga-kerja.html>. Diakses pada tanggal 6 Mei 2020, jam 14.00

²⁹ Sumarno, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pembimbing Haji*

Allah SWT berfirman dalam surat Ash-Shaff ayat 4.



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”³⁰

Berdasarkan surat Ash-Shaff ayat 4, Allah menjelaskan mengenai konsep-konsep manajemen dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh, bahwa Allah SWT menyukai

(Studi kasus KBIH Arwaniyyah Kabupaten Kudus),
Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014,
h. 22

³⁰ Departemen Agama, *Al-Quran*, 551.

mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Pada intinya manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah bagaimanapun caranya. Memiliki tata kelola manajemen yang kokoh, memerlukan kecermatan dalam menganalisa dan menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan dalam penempatan posisi kerja sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimiliki.³¹

Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi tenaga kerja semuanya memiliki dasar bahwa Allah merupakan tujuan utama. Oleh karena itu manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Islam dianggap sebagai manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen.³²

³¹ Sumarno, *Implementasi Manajemen*, 22.

³² Teguh Suropto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9.

Dengan demikian, dalam skripsi ini akan dijelaskan mengenai praktik-praktik penerapan manajemen sumber daya Islami yang ada diperusahaan antara lain sebagai berikut:

a. Rekrutmen menurut Islam

Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan/pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses awal rekrutmen dilakukan dengan mencari sumber-sumber tenaga kerja yang dapat berasal dari internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan. Dalam Islam proses rekrutmen mempunyai kriteria yang jelas dan tegas yaitu tenaga kerja yang mampu dan dapat dipercaya. Selain itu dalam melakukan proses rekrutmen tenaga kerja juga harus dengan sikap adil. Adil dalam rekrutmen berarti member peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung pada kebutuhan dan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon

tenaga kerja dan lowongan yang tersedia. Kekerabatan dan pertemanan tidak akan berpengaruh selama semuanya dilakukan dengan adil, transparan, dan objektif, maka masalah kedekatan, perkawanan, dan kekerabatan tidak lagi ada artinya.

Dalam memberikan informasi rekrutmen ada beberapa hal yang harus dijelaskan, yaitu tingkat pendidikan, kualifikasi khusus dari pendidikan seperti sertifikat tertentu dan keahlian, kualifikasi profesional, kualifikasi pribadi, pengalaman kerja, dan kisaran gaji. Hal-hal itu harus dicantumkan dalam pengumuman dan diberitahukan dalam iklan ataupun pada agen, karena pengalaman dan kompetensi harus diperhatikan sejak dari tahap rekrutmen.³³ Informasi mengenai gaji juga penting untuk disampaikan kepada calon tenaga kerja. Seperti sabda Rasulullah SAW yang berbunyi: *“Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.”*

³³ Jusmaliani, *Pengelolaan*. 79-82.

Dalam hadits tersebut, Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.³⁴

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah mendapatkan orang yang tepat dan berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Allah berfirman dalam surat Yusuf ayat 55.



Artinya: Yusuf berkata:
"Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) Sesungguhnya aku adalah orang yang

³⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 113.

pandai menjaga, lagi berpengetahuan".³⁵

Di dalam surat tersebut dijelaskan untuk mencari tenaga kerja yang berkualitas yaitu tenaga kerja yang pandai menjaga amanah, memiliki pengetahuan memadai, dan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan.

b. Seleksi menurut Islam

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Calon tenaga kerja menjalani proses seleksi diantaranya yaitu pengisian formulir lamaran, wawancara awal, tes (termasuk tes kesehatan), wawancara langsung dengan bagian pekerjaan yang membutuhkan, serta penawaran kesempatan kerja bagi yang memenuhi persyaratan perusahaan. Dalam proses seleksi, masalah akad

³⁵ Departemen Agama, *Al-Quran*, 242.

pekerjaan penting untuk dipahami oleh pihak perusahaan dan calon tenaga kerja yang akan direkrut. Akad pekerjaan akan menjadi syarat dan pedoman dalam bekerja karena ia mengikat kedua belah pihak berkenaan dengan bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah, dan tenaga yang dicurahkan.³⁶

Dalam tahap seleksi, penilaian terhadap kinerja calon karyawan harus dilakukan secara adil/sama terhadap yang lainnya dan kriterianya juga harus adil.

Tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, jujur, berdisiplin, serta dapat bekerja sama, baik dengan atasan atau bawahan maupun dengan rekan lain. Seperti firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 26.



³⁶ Muhammad Ismail, *Menggagas*, 192.

karyawan yang nantinya dapat berlaku adil. Seleksi merupakan titik yang paling menentukan dalam pengelolaan sumber daya manusia, sekalipun seleksi yang hasilnya kurang baik akan berakhir dengan separasi yang lebih awal.

Proses seleksi berakhir dengan diterimanya karyawan, meskipun demikian karena lazimnya tenaga kerja yang baru sangat jarang yang dapat memenuhi dengan persis apa yang diinginkan perusahaan, maka proses berikutnya yaitu masa orientasi, dimana karyawan baru dijelaskan segala sesuatunya berikut seluk beluk pekerjaan di perusahaan tersebut.³⁸

c. Pelatihan dan Pengembangan menurut Islam

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melakukan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar tenaga kerja dapat

³⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan*, 83-89.

mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih diarahkan untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada shidiq, amanah, fatonah, dan tabliq, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja.

Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para tenaga kerjanya dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggungjawab pekerjaannya.³⁹ Rasulullah SAW, selalu memberikan pelatihan terhadap orang

³⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Temporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 117

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.⁴⁰

Pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk karyawan baru saja, karena setiap jenjang jabatan memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan bagi setiap perusahaan dalam bentuk *on the job*, *off the job*, atau melalui seminar, lokakarya, dan kursus pendek. Selain itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan dalam era perubahan untuk

⁴⁰ Departemen Agama, *Al-Quran*, 281.

meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi persaingan global, untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan, dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang.⁴¹ Pelatihan dan pengembangan hendaknya mampu memberikan kemajuan pada pelaksanaan tugas karyawan, oleh karena itu pelatihan dan pengembangan karyawan hendaknya meliputi program yang berorientasi pada perbaikan moral dan pelaksanaan kerja karyawan.⁴²

d. Penilaian Kinerja menurut Islam

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah akhlak, kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara

⁴¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen*, 95.

⁴² Teguh Suropto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11.

berkala.⁴³ Penilaian kinerja tidak hanya untuk mengevaluasi sumber daya manusia, melainkan juga menjadi indikator sebaik apa aktivitas pengelolaan terhadap sumber daya manusia telah dilakukan. Apabila kinerjanya buruk berarti kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki, atau kemungkinan ada masalah dengan komunikasi dan hubungan interpersonal dalam perusahaan. Ada tiga hal yang menjadi alasan perlunya penilaian kinerja. *Pertama*, memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji. *Kedua*, memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya meninjau kembali perilaku terkait dengan kerja bawahan dan kemudian bersama-sama mengoreksinya. *Ketiga*, menjadi masukan untuk pengembangan karir, karena melalui evaluasi penilaian akan terlihat kekurangandan kelebihan karyawan.⁴⁴ Allah memerintahkan bagi setiap

⁴³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 21.

⁴⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan*, 111.

pemimpin untuk melakukan penilaian kinerja, dan penilaian kinerja harus dilakukan secara adil. Seperti firman-Nya dalam surat At-Taubah ayat 105.



Artinya: Dan Katakanlah: "Beberapa kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahkannya kepada

kamu apa yang telah kamu kerjakan.⁴⁵

Untuk masalah siapa yang harus melakukan penilaian menjadi tolak ukur adil tidaknya penilaian tersebut. Jika hal ini dilakukan oleh orang yang tidak paham seluk beluk pekerjaan si karyawan, tentu penilaiannya bisa menjadi tidak objektif. Untuk itu ada beberapa pilihan diantaranya:

- 1) Dilakukan oleh atasan langsung
Hampir semua sistem penilaian kinerja mengandalkan hal ini, karena atasan langsung berada pada posisi terbaik untuk mengamati dan melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahannya. Kinerja bawahan memang menjadi tanggung-jawab atasan langsung.
- 2) Menggunakan *Peer Appraisal* (rekan kerja)
Penilaian yang dilakukan oleh rekan kerja cukup efektif dalam memprediksi keberhasilan manajemen dan mem-

⁴⁵ Departemen Agama, *Al-Quran*, 203.

prediksi siapa yang akan dipromosikan.

3) *Rating Committees*

Banyak pemberi kerja yang sudah menggunakan cara ini dalam evaluasi kinerja karyawan. Biasanya komite terdiri dari atasan langsung ditambah dengan 3-4 *supervisor* lainnya.

4) *Self-Rating*

Penilaian terhadap diri sendiri ini sering digunakan bersama dengan rating oleh atasan langsung. Masalah mendasar dari cara ini adalah karyawan biasanya menilai dirinya lebih tinggi dari penilaian atasannya.

5) Penilaian oleh bawahan

Banyak perusahaan yang membiarkan bawahan menilai atasan langsungnya. Proses ini jika dilakukan menyeluruh dalam perusahaan akan banyak membantu mengenali masalah-masalah potensial berkaitan dengan sumber daya manusia

sehingga dapat diatasi sebelum terjadi.⁴⁶

e. Kompensasi menurut Islam

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan.⁴⁷ Dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kompensasi dapat bersifat material dan non material, kompensasi material seperti dalam bentuk uang atau barang, sedangkan kompensasi non material seperti pujian, kecepatan dalam memberikan uang atau barang tersebut, penghormatan, dan sebagainya.

Adapun cara pemberian upah kepada tenaga kerja, Islam telah menggariskan sesuai dengan sabda Nabi:

“Berikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”

Pesan hadits tersebut bila benar-benar diamalkan, niscaya mampu

⁴⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan*, 112.

⁴⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali pers, 2013), 348.

membangkitkan semangat kerja para karyawan. Upah yang diberikan kepada pegawai selalu berbeda menurut jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya. Upah yang diberikan didasarkan pada tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Ahqaf ayat 19.



Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang

mereka tiada dirugikan".⁴⁸

Untuk tercapainya keadilan dalam penetapan kompensasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu:

- 1) Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dan yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kecil.

- 2) Kemampuan perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran

⁴⁸ Departemen Agama, *Al-Quran*, 504.

upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai harus turut menikmatinya.

3) Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4) Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.⁴⁹

⁴⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 240.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹

Jenis penelitian yang digunakan ialah study kasus, dan penelitian ini dilakukan di lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan pada suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi dilokasi tersebut yang dilakukan untuk penyusunan karya ilmiah. Penelitian lapangan disini adalah penelitian yang dilakukan di Pasar Besar Kota Madiun.

2. Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan judul dan fokus permasalahan yang diambil maka sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

¹ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), 21.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukura-pengukuran terhadap gejala tertentu. Penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Sehingga dapat dipahami bahwa sifat penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang artinya penelitian dilakukan dengan mengadakan pemeriksaan pengukuran terhadap kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami yakni fenomena atau gejala yang terjadi pada ruang lingkup penelitian.

B. Lokasi/Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pasar Besar Kota Madiun yang beralamatkan di Jalan Panglima Sudirman No 144 Kelurahan Kejuron, Kecamatan Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63132. Dimana yang menjadi lokasi objek penelitian saya, yakni lokasi parkir di dalam Pasar Besar. Alasan saya mengambil pasar besar Kota Madiun di karenakan pasar besar Kota Madiun, adalah salah satu pasar yang terbesar di madiun sehingga memiliki sebuah pengelolaan

retribusi yang sudah terstruktur dengan baik dari pada tempat yang lainnya.

C. Data dan Sumber Data

Data adalah seluruh informasi empiris dan dokumentatif yang diperoleh di lapangan sebagai pendukung ke arah kontruksi. Data kualitatif adalah data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kualitatif adalah data yang di sajikan dalam bentuk verbal bukan bentuk angka dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data target per bulan dan data realisasi retribusi parkir di Pasar Besar Kota Madiun. Sedangkan sumber data utama dalam penelitian ini adalah mewawancarai Kepala Dinas Perdagangan, Staff Dinas Perdagangan, dan Juru Parkir yang berada di Kota Madiun. Data-data penelitian ini yang diambil oleh peneliti adalah,

1. Tarif Retribusi Parkir di pasar besar kota madiun
2. Data retribusi parkir dari tahun 2015-2019

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan

oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²

Metode pengumpulan data dengan wawancara merupakan cara yang banyak digunakan oleh para peneliti, sehingga metode ini sangat populer. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data, dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian atau responden.

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan kepada orang lain yang diwawancarai (*interviewee*). Keberhasilan pengumpulan data dengan teknik wawancara bermula dari hubungan baik antara peneliti dengan subjek (*responden*). Hubungan baik akan menyebabkan kelancaran di dalam menggali informasi lebih lanjut. Data yang berhasil dikumpulkan umumnya berupa masalah-

²Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 186.

masalah tertentu yang bersifat kompleks, sensitif, atau kontroversial.³

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur, untuk mendapatkan informasi terkait penetapan kompensasi, dan tidak atau adanya sebuah bukti parkir (karcis), di pasar besar Kota Madiun. Wawancara semi terstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.⁴

2. Teknik observasi

Metode observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁵ Dengan teknik ini, peneliti mengamati tingkah laku objek, ketika kegiatan yang menggunakan jasa objek. Objek disini adalah kepala Dinas Perdagangan, Kepala Badan Pendapatan Daerah dan Juru Parkir.

³ Wahyu purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010),80-81.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 319.

⁵Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 220

Observasi terus terang atau tersamar, dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi.⁶

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi terus terang atau tersamar, dimana peneliti terus terang sedang mengumpulkan data mengenai penetapan kompensasi, informasi secara jelas terkait bukti parkir dan pengelolaan parkir untuk pendapatan asli daerah pada pasar besar Kota Madiun.

3. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁷

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 227-228.

⁷ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 158.

Penelitian ini menggunakan cara mengumpulkan data-data berupa *softcopy* dan *hardcopy* mengenai realisasi penerimaan retribusi parkir di dinas perdagangan Kota Madiun. Serta menggali informasi yang jelas dan sesuai dengan fakta yang ada.

E. Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh baik dari lapangan maupun kepustakaan diolah melalui tiga tahapan yaitu, pemaparan data berdasarkan sistematika yang telah ditetapkan (*display*), memilih dan memilah data yang relevan dengan pembahasan (*reduction*), dan melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*).⁸ Yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data

Mereduksi data berate merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya jika diperlukan

⁸Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam* (Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018), 17.

2. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁹

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 244.

dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁰

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara induktif, yaitu bersifat analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-berulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.¹¹

Dalam penelitian ini, setelah penulis mendapatkan data dari lapangan maka akan melaksanakan analisis mengenai penetapan kompensasi, dan tidak adanya bukti parkir (karcis) di pasar besar Kota Madiun.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan validitas

¹⁰Ibid.

¹¹ Ibid., 245.

dan keandalan realibilitas.¹² Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, yakni pemeriksaan didasarkan atas jumlah criteria tertentu ada empat kriteria dalam menentukan keabsahan data yakni derajat kepercayaan, keteralihan, ketergantungan dan kepastian.¹³ Dalam keabsahan data diadakan pengecekan dengan teknik :

1. Ketekunan/keajegan pengamatan

Keajegan pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif. Mencari suatu usaha membatasi berbagai pengaruh. Mencari apa yang dapat diperhitungkan dan apa yang tidak dapat.

Hal itu berarti bahwa peneliti hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol. Kemudian ia menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.¹⁴

¹²Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 324.

¹³Ibid., 326.

¹⁴Ibid., 329-330.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.

- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.¹⁵

Pada setiap penelitian, khususnya pada tahap pengumpulan data, peneliti perlu melakukan pengecekan ulang apakah data yang didapat sudah valid dan reliabel. Pada poin akhir tulisan ini dapat diperdalam mengenai makna validitas, secara umum menurut Sarantakos pada tahun 1995 validitas adalah data yang dikumpulkan sesuai secara teori maupun konsep dengan kebutuhan penelitian. Validitas pada penelitian kualitatif diketahui dengan melihat apakah data yang didapat sesuai dengan kebutuhan penelitian dan menunjukkan realitas yang sebenarnya.

Di sisi lain, reliabilitas berbicara tentang konsistensi, dimana pada penelitian kualitatif dicapai dengan mendapatkan data dan berbagai macam perspektif. Pertanyaan yang muncul pada reliabilitas adalah apakah data yang dikumpulkan sudah konsisten pada setiap partisipan, tempat, atau waktu yang berbeda.¹⁶

¹⁵Ibid., 330-331

¹⁶ Asfi Manzilati, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (Malang: UB Press, 2017),95.

Triangulasi diterapkan pada penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan cara melakukan observasi dengan berbagai sudut pandang sehingga mendapatkan posisi sebenarnya dari apa yang sedang ditelusuri. Posisi yang dimaksud dalam hal ini adalah kebenaran dari data.

Jika merujuk pada model interaktif untuk analisis data, maka triangulasi adalah salah satu teknik yang peneliti gunakan untuk verifikasi data. Artinya dengan teknik ini peneliti dapat mengecek apakah data yang dimiliki sudah benar dan dapat menggambarkan realitas. Dalam analisis model interaktif, triangulasi dapat dilakukan dengan melakukan pengambilan, reduksi, penyajian dan penyimpulan data secara berulang.¹⁷



Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*

¹⁷Ibid.,96-97.

BAB IV

ANALISIS PENGELOLAAN RETRIBUSI PARKIR

A. DATA

1. Gambaran Umum Pasar Besar Kota Madiun

a. Sejarah Perparkiran di Pasar Besar Kota Madiun

Pada awal mulanya Perparkiran di Pemerintah Kota Madiun dikelola dengan sederhana, dimana penunjukan petugas parkir langsung oleh dari Kepala Pemerintahan. Setelah dikelola pemerintah lalu di pindah pihakkan kepada Dinas Perhubungan, dan yang terakhir dialihkan kepada Dinas Perdagangan untuk membantu mengelola dikarena yang dibahas yaitu tentang sekitas pasar maka dialihkannya kepada Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Pasar besar mengalami masalah yang serius yaitu kebakaran hebat pada tahun 2008 dikarenakan adanya konsleting listrik, dan pada akhirnya pasar besar Kota Madiun melakukan sebuah renovasi mulai tahun 2009 sampai dengan 2012 dan pemilik lahan

toko maupun parkir dialihkan kepasar stadion wilis Kota Madiun sebagai tempat penampungan sementara.

Pasar besar Kota Madiun merupakan pasar tradisional terbesar di Kota Madiun, yang terletak di Jalan Panglima Sudirman No 144 Kelurahan Kejuron, Kecamatan Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63132. Dengan luas area 16.710m², dan terdiri dari 856kios dan 809 bedag yang ditempati oleh lebih dari 1.600 pedagang yang berjualan beranekaragam jenis barang dagangan. Pasar yang merupakan pasar kebanggaan Kota Madiun ini memiliki konsep bangunan yang lebih modern apabila dibandingkan dengan pasar tradisional lainnya. Pasar besar yang terdiri dari tiga lantai ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang cukup memadai, menjanjikan pasar besar Kota madiun merupakan salah satu tempat tujuan berbelanja yang representative di Kota Madiun. Selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat Kota Madiun, pasar besar juga merupakan pusat perkulaan bagi para pedagang yang ada di pasar-pasar

tradisional lainnya di Kota Madiun dan daerah sekitarnya.

Pengelolaan parkir pada saat itu dapat dikatakan sudah memenuhi standart oprasional yang telah dibuat oleh Dinas Perdagangan. Dan hingga saat ini pasar Kota Madiun menjadi pusat utama untuk melakukan sebuah aktivitas perdagangan dan lokasi menjadi sangat bagus dikarenakan pengelola pasar besar Kota Madiun tersebut mengikuti sebuah aturan yang sudah ditetapkan.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujudnya pasar yang representative kondusif dan inovatif untuk menunjang pertumbuhan ekonomi daerah.

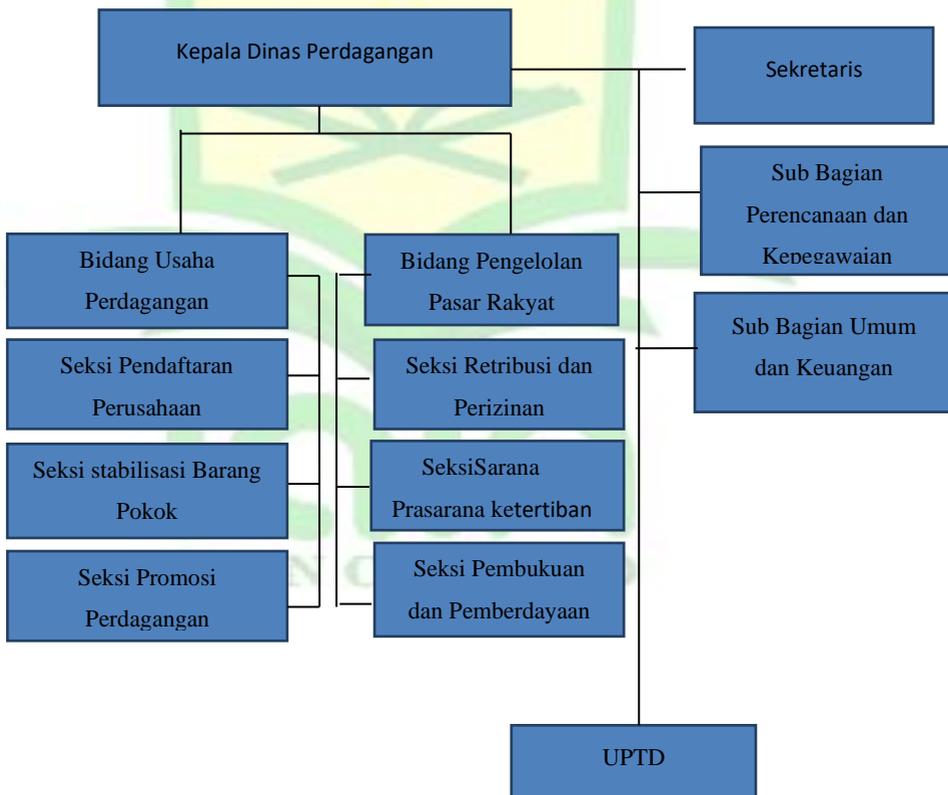
2) Misi

- i. Menjadikan pasar sebagai penyedia fasilitas perdagangan yang mandiri, maju, dan professional sehingga mampu bersaing dengan pasar modern.
- ii. Mewujudkan pasar sebagai alternative penyumbang sumber pendapatan asli daerah

yang handal bagi pemerintah daerah

- iii. Meningkatkan keamanan ketertiban, kebersihan pasar, dan lingkungan pasar, sehingga terciptanya kondisi pasar yang tertib aman, bersih, dan teratur.

c. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Kota Madiun



Gambar 1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui struktur organisasi Dinas Perdagangan Kota Madiun adalah sebagai berikut:¹

- 1) Kepala Dinas :Drs.Gaguk Hariyono
- 2) Sekretaris :Sariyanto, SH
- 3) Sub Bag.Umum dan Keuangan:
Rahayu Tri W,SE
- 4) Sub Bag. Perencanaan dan Kepegawaian:
Sulastri Utami
- 5) Bidang Usaha Perdagangan:
Drs. Pundjung W.
- 6) Seksi Pendaftaran :
Supriyono, Sm, Hk.
- 7) Seksi Stabilitas Barang Produk:
Siti Qomariyah,SE
- 8) Seksi Promosi Perdagangan:
Anang Wibowo, ST

¹ Taufik, *Wawancara*, 26 Februari 2020.

- 9) Bidang Pengelolaan Pasar Rakyat:
Suratno, BE
- 10) Seksi Retribusi dan Perizinan:
Puspitaningtyas,SH
- 11) Seksi Prasarana dan Ketertiban:
Samun
- 12) Seksi Pembukuan dan Pemberdayaan Pasar:
Dra Indaryati

d. Job Deskripsi

- 1) Kepala Dinas Perdagangan

Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Perindustrian dan Perdagangan sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah.

- 2) Sekretaris

Bertugas melaksanakan pembinaan dan koordinasi serta pengawasan dan pengendalian sub bagian perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan Dinas.

- a) perencanaan program yang berkaitan dengan sekretariat mengacu kepada

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, peraturan perundang-undangan;

- b) melaksanakan program kegiatan sekretariat dalam rangka mendukung melaksanakan administrasi dinas;
 - c) pembinaan pegawai dilingkungan dinas untuk meningkatkan kinerja pegawai;
 - d) pembagian tugas dan mengkoordinir kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing Sub bagian untuk kelancaran melaksanakan tugas;
 - e) melaksanakan evaluasi kinerja bawahan dilingkungan Sekretariat Dinas;
 - f) melaksanakan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya terkait kegiatan dinas;
 - g) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta mengumpulkan pelaporan kegiatan dinas; dan
 - h) melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.
- 3) Sub Bag. Umum dan Keuangan
- a) Mengelola inventaris BMN (Pencatatan/Distribusi dan Penghapusan)
 - b) Membuat DBL / DBR / KIB

- c) Membuat laporan SIMAK-BMN
 - d) Operator SIMAK BMN dan Persediaan
 - e) Menerima dan Mencatat Surat Masuk dalam buku agenda/member kartu kendali dan mendistribusikanya
 - f) Memberikan Nomor surat keluar dan mencatatnya dalam buku agenda
 - g) Mencatat kebutuhan dan membeli ATK serta mendaftarnya ke aplikasi persediaan
 - h) Membuat laporan persediaan
- 4) Sub Bag. Perencanaan dan Kepegawaian
- a) penyiapan bahan pelaksanaan perencanaan dan penyusunan program dan anggaran
 - b) penyiapan bahan pelaksanaan penyusunan formasi, pendataan dan pengembangan pegawai, pengusulan kenaikan pangkat, pemindahan dan mutasi, pengusulan pemberhentian dan pensiun serta pengelolaan Sasaran Kerja Pegawai, administrasi jabatan fungsional, dan pengurusan ASKES dan disiplin pegawai, serta penyusunan laporan kepegawaian.

- c) penyiapan bahan pelaksanaan penelaahan, penataan, dan evaluasi organisasi dan tata laksana
- d) penyiapan bahan pelaksanaan pengelolaan teknologi informatika dan statistik dan
- e) penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dokumentasi, dan pelaporan.

5) Bidang Usaha Perdagangan

- a) Penyusunan bahan kebijakan teknis bidang perdagangan;
- b) Penyusunan program kegiatan dibidang perdagangan;
- c) Pemberian informasi peraturan, persyaratan dan kelengkapan pengajuan perizinan dalam rangka pengendalian usaha;
- d) Penyusunan konsep rekomendasi pelayanan perizinan;
- e) Pelaksanaan pembinaan, sosialisasi, informasi perlindungan konsumen;
- f) Pelaksanaan, pendaftaran dan pengusulan pembentukan lembaga perlindungan konsumen;

- g) Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, pengembangan perdagangan;
 - h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 6) Seksi Pendaftaran
- a) menyusun rencana program/kegiatan kerja pendaftaran usaha perdagangan, sarana perdagangan, barang kebutuhan pokok serta pengawasan kegiatan usaha perdagangan;
 - b) melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan kerja pendaftaran usaha perdagangan, sarana perdagangan, barang kebutuhan pokok serta pengawasan kegiatan usaha perdagangan;
 - c) mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas bawahan;
 - d) memberikan petunjuk, bimbingan teknis dan pengawasan bawahan;
 - e) memeriksa hasil kerja bawahan;
 - f) melaksanakan perizinan perdagangan berupa Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Tanda Daftar Gudang (TDG) dan Tanda Daftar Perusahaan (TDP)

dan atau izin usaha perdagangan sesuai ketentuan;

- g) melaksanakan penerbitan izin pengelolaan pasar rakyat, pusat perbelanjaan dan izin usaha toko swalayan;
- h) memeriksa dan mengusulkan dokumen surat tanda pendaftaran waralaba (STPW);
- i) memeriksa dan mengusulkan kelayakan permohonan dokumen pendaftaran usaha perdagangan;
- j) menyusun rencana dan fasilitasi pembangunan dan pengelolaan sarana distribusi perdagangan;
- k) melaksanakan pembinaan terhadap pengelola sarana perdagangan;
- l) melaksanakan koordinasi dan pemantauan ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang penting di tingkat Kota;
- m) memantau harga dan stok barang kebutuhan pokok dan barang penting di tingkat pasar Kota;
- n) melaksanakan operasi pasar dan atau pasar murah;
- o) memeriksa dan mengusulkan dokumen rekomendasi PKAPT (perdagangan

kayu antar pulau terdaftar) dan pelaporan rekapitulasi perdagangan kayu antar pulau;

- p) melaksanakan pengawasan legalitas usaha perdagangan berupa Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Tanda Daftar Gudang (TDG), Tanda Daftar Perusahaan (TDP) dan atau izin usaha perdagangan sesuai ketentuan;
- q) melaksanakan pengawasan kegiatan usaha perdagangan lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan;
- r) melaksanakan pengawasan pupuk dan pestisida tingkat Kota dalam melakukan pelaksanaan pengadaan, penyaluran dan penggunaan pupuk bersubsidi di wilayah kerjanya;
- s) melaksanakan promosi dagang melalui pameran dagang nasional, pameran dagang lokal dan misi dagang;
- t) melaksanakan penyidikan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Tanda Daftar Perusahaan dan Perdagangan;
- u) memeriksa fasilitas penyimpanan bahan berbahaya dan pengawasan perdagangan, pengemasan dan pelabelan bahan berbahaya;

- v) menyelenggarakan kampanye pencitraan produk ekspor;
 - w) membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi; dan
 - x) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsi.
- 7) Seksi Stabilitas Barang Produk
- a) pemerintah perlu membuat daftar komoditas pangan yang perlu dijaga stabilitas pasokan dan harganya. Pemilihan komoditas sebaiknya fokus pada pangan yang memiliki dampak strategis bagi kondisi ekonomi, sosial, dan politik, seperti beras, jagung, minyak goreng, kedelai, gula, bawang merah dan cabai merah.
 - b) pembagian tugas antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat. Pembagian tugas ini harus jelas dan terukur, mengingat dalam UU Pangan jelas tercantum bahwa cadangan pangan nasional terdiri dari cadangan pangan pemerintah pusat, cadangan pangan pemerintah daerah, dan cadangan pangan masyarakat.

- c) pembagian beban yang jelas. Porsi terbesar harus diambil oleh pemerintah pusat. Peran pemda disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan jumlah penduduk di wilayahnya.
 - d) penetapan besarnya volume cadangan pangan nasional yang diperlukan untuk menjaga stabilitas harga. Penetapan volume ini dipengaruhi oleh jenis komoditas pangan, sifat kimia dan fisik pangan, peran komoditas tersebut dalam ekonomi nasional, dan beratnya volatilitas harga pangan, serta antisipasi kerawanan pangan akibat kekurangan komoditas tersebut.
 - e) sosialisasi yang tepat. Masyarakat perlu menyadari bahwa cadangan pangan masyarakat dibangun oleh masyarakat sendiri, dapat berupa lumbung pangan masyarakat atau cadangan pangan desa.
- 8) Seksi Promosi Perdagangan
- a) merencanakan kegiatan pembinaan dan pengendalian promosi;
 - b) menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan teknis operasional promosi;

- c) melaksanakan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan, pengembangan promosi ;
- d) menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi bidang promosi;
- e) melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan promosi;
- f) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Promosi dan Perdagangan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9) Bidang Pengelolaan Pasar Rakyat

- a) penyusunan program dan rencana kerja Bidang Penataan, Keamanan, Ketertiban dan Kebersihan pasar dan PKL
- b) penetapan dan penagihan terhadap wajib retribusi pasar dan PKL
- c) penyelesaian keberatan atas penetapan besarnya wajib retribusi pasar dan PKL
- d) pelaksanaan pelayanan perijinan Pasar dan PKL
- e) pelaksanaan pendataan los / kios pasar dan PKL
- f) pelaksanaan kegiatan pengelolaan kebersihan dan ketertiban pasar dan PKL

- g) pelaksanaan pemeliharaan bangunan pasar dan PKL
- h) pelaksanaan pengawasan pasar dan PKL
- i) pelaksanaan sosialisasi, bimbingan dan penyuluhan pedagang pasar dan PKL
- j) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan sesuai fungsinya.

10) Seksi Retribusi dan Perizinan

- a) mengatur jalannya sebuah persewaan tempat yang dimiliki oleh pemerintah
- b) memberikan izin kepada pihak yang bersangkutan
- c) melaksanakan pengawasan terhadap retribusi
- d) memberikan sosialisasi atau pengarahan kepada konsumen
- e) membantu dalam proses perizinan
- f) Penyusunan bahan kebijakan teknis bidang pendapatan
- g) Penyusunan program kegiatan di bidang pengelolaan pendapatan
- h) Penyelenggaraan pendaftaran dan pendataan obyek dan subyek retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya

- i) Pelaksanaan penetapan dan penagihan retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya yang telah mempunyai batas waktu yang telah ditentukan/ jatuh tempo dan melayani keberatan terhadap penetapan besarnya retribusi
- j) Penerbitan dan pendistribusian Surat Keputusan Retribusi Daerah (SKRD)
- k) Penyelenggaraan pembukuan dan menyiapkan laporan realisasi penerimaan dan menginventarisasi tunggakan
- l) Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja pengelola pendapatan daerah
- m) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi
- n) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

11) Seksi Prasarana dan Ketertiban

- a) menyiapkan data prasarana dan sarana umum di tingkat Kelurahan sebagai acuan untuk penyusunan kebijakan Atasan;
- b) melaksanakan monitoring terhadap kondisi dan kelaikan prasarana dan sarana umum dalam lingkungan wilayah Kelurahan sesuai dengan rencana

kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;

- c) melaksanakan koordinasi dengan Sekretaris Kelurahan dan seluruh Seksi di lingkungan Kelurahan untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
 - d) melaksanakan inventarisasi dan pendataan permasalahan terhadap kegiatan Seksi Prasarana dan Sarana Umum sebagai bahan evaluasi;
 - e) melaksanakan pembinaan kepada Bawahan sesuai dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas;
 - f) membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Atasan sebagai dasar pengambilan kebijakan;
 - g) menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Atasan sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas; dan
 - h) melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
-

12) Seksi Pembukuan dan Pemberdayaan Pasar

- a) Menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
- b) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang pembangunan dan pemeliharaan sarana perdagangan
- c) Menghimpun dan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas
- d) Menyusun rencana teknis, mengoordinasikan dan melaksanakan program penyediaan/pembangunan dan pemeliharaan sarana perdagangan beserta utilitasnya;
- e) Menyusun perencanaan teknis dan melaksanakan rehabilitasi/pemeliharaan/pengembangan sarana perdagangan
- f) Mengkoordinasikan, mengendalikan, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan sarana perdagangan beserta utilitasnya
- g) Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi untuk merealisasikan bantuan dan penataan sarana perdagangan yang bersumber dari pemerintah maupun

- pihak lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- h) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta terhadap kondisi objektif sarana perdagangan
 - i) Membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
 - j) Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
 - k) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. **Perencanaan Strategi Dinas Perdagangan Kota Madiun**

Dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran 5 (lima) tahun ke marini mulai dari tahun 2015 sampai dengan 2019, dibutuhkan strategi dan kebijakan Dinas Perdagangan Kota Madiun yang mengacu kepada visi dan misi yang telah ditetapkan. Strategi dan kebijakan yang dimaksud akan menjadi dasar untuk perumusan program yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Perdagangan Kota Madiun. Strategi Dinas

Perdagangan Kota Madiun, ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Melakukan operasi pasar, pemantauan dan pelaporan harga
- 2) Menyusun aturan tentang kewajiban pelaporan informasi
- 3) Menyusun sistem informasi gudang berbasis IT
- 4) Pengawasan UTTP
- 5) Memberikan layanan perizinan dan non perijinan berbasis teknologi informasi.
- 6) Melakukan pendampingan dan pemantauan proses produksi hingga pemasaran produk UMK secara berkesinambungan

2. Paparan Data

a. Manajemen Pengelolaan Parkir di Pasar Besar Kota Madiun

Pengelolaan yang ada di pasar besar yaitu dengan adanya pemberlakuan sebuah kontrak kerja. Kontrak kerja dilakukan oleh 2 pengelola yaitu dinas dan juru parkir Pasar besar kota Madiun. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh

Drs. Pundjung W. selaku bidang usaha perdagangan:²

Madiun sudah menerapkannya kebijakan desentralisasi, dan mulai di berlakukannya sebuah kontrak kerja terkhusus pada retribusi parkir. Pada awal mula retribusi parkir di pasar besar Kota Madiun, retribusi tersebut dibawahih oleh Dinas Perhubungan Kota Madiun, dan petugas Dinas Perhubungan turun langsung ke lapangan untuk melakukan sebuah pengamatan terlebih dahulu, setelah Dinas Perhubungan melakukan sebuah pengamatan, Dinas Perhubungan membuka lowongan kepada masyarakat sekitar untuk menghindari kesenjangan sosial, dan akhirnya muncul pihak kedua yaitu juru parkir.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi atau sering disebut

² Drs. Pundjung W. *Wawancara*, Madiun 2 februari 2020.

sebagai personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan.³

Program pemberian kompensasi menjadi salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan maupun karyawan, karena akan memberikan gambaran sejauh mana perusahaan berkepentingan terhadap karyawan, dan seberapa besar kontribusi yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Dinas Perdagangan Kota Madiun memiliki beberapa penanganan yang ada di pasar besar Kota Madiun diantaranya menangani retribusi toko, menangani manajemen kamar mandi /wc, menangani retribusi parkir, menangani rekening listrik, dan masih banyak lagi.

Pada proses pemberian sebuah kompensasi tidak dilakukan seperti tahun-tahun sebelumnya dikarenakan uang diberikan kepada pihak kedua (Juru Parkir) tidak sebanding dengan target yang seharusnya tercapai. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Ning Dadi

³ Sudaryono, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Andi 2016), 118.

Sulastri selaku Sub bagian perencanaan dan kepegawaian:

“Jadi begini mbk, sebelum kami memberikan informasi tersebut kami dari dinas menyepakati terlebih dahulu bahwasanya tidak ada kompensasi untuk juru parkir yang ada di pasar besar Kota Madiun. Alasan kami tidak memberikan kompensasi dikarenakan target yang kami tetapkan tidak terlalu tinggi sehingga hasil dari kerja juru parkir tersebut tidak memberatkannya. Begitu mbak”⁴

Seperti yang disampaikan oleh ibu sulastri, bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh Dinas Perdagangan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan hasil seluruhnya diserahkan kepada badan pendapatan daerah langsung jadi tidak ada uang timbunan di Dinas Perdagangan itu sendiri, akan tetapi juru parkir merasa harus berkerja keras agar mendapatkan hasil yang banyak untuk mencukupi kebutuhannya. Menurut bapak Sunarto sebagai salah satu juru parkir di pasar besar Kota Madiun.

⁴ Ning Dadi Sulastri, *Wawancara*, Madiun 25 Februari 2020.

“Jadi begini mbk, ketika kami tidak mencapai target yang di tentukan maka kami yang akan menanggung target tersebut apalagi dinas tidak mau ikut campur terkait cuaca, semending apapun itu langit hasil setoran harus tetap diberikan⁵

Pada dasarnya kompensasi tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apalagi hal tersebut juga bisa membantu memajukannya Kota Madiun. Dengan hal itu maka bisa di tinjau kembali kepada surat perjanjian awal. Menurut Ning Dadi Sulastrri, Sub bagian perencanaan dan kepegawaian: ⁶

“Jadi begini mbak, dalam pengelolaan parkir saat ini sudah sesuai dengan ketentuan yang ada pada surat perjanjian dan sisa dari target tersebut adalah sebuah pendapatan juru parkir. jika semakin banyak uang yang di hasilkan maka semaki banyak juga keuntungan.

Dari paparan diatas dapat di simpulkan Dinas tidak ikut campur

⁵ Sunarto, wawancara, madiun 26 Februari 2020.

⁶ Ning Dadi Sulastrri, Wawancara, Madiun 25 Februari 2020.

masalah berapa uang yang sudah keluar dari target yang di berikan, sehingga dapat dikatakan banyaknya jumlah itu juga dapat mempengaruhi sebuah kompensasi tersendiri bagi juru parkir.

Prestasi kerja merupakan salah satu output dari kinerja setiap karyawan, dimana dalam hal ini produktivitas kerja karyawan terlihat apakah dalam keadaan baik apa masih kurang baik, hasil kerja juga dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti memiliki target dalam operasional kerja dari setiap karyawan, dalam hal ini menguraikan kerja para karyawan dilihat dari segi kecakapan mereka menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Puspitaningsih selaku seksi retribusi dan perizinan:⁷

“Begini mbk, terkait retribusi sendiri ada ketentuan diantaranya

⁷ Puspitaningsih, *Wawancara*, 26 Februari 2020.

terkait tariff yang harus dikeluarkan oleh setiap konsumen diantaranya sepeda harus membayar 500 rupiah sedangkan motor harus membayar 1000 rupiah, sedangkan mobil harus membayar 2000 rupiah, sedangkan travel harus membayar 5000 rupiah dan truk, dan bis harus membayar 7000 rupiah.

Dengan hal itu kita mengetahui berapa besaran rupiah yang harus kita bayar kepada juru parkir. Ketika adanya informasi secara terbuka maka akan menjadi sebuah efektivitas pada pemahaman konsumen dan si pekerja. Maka ada fungsi-fungsi yang harus kita ketahui hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Puspitaningsih selaku seksi retribusi dan perizinan:⁸

“Jadi begini kita tidak hanya memberikan sebuah pengarahannya secara singkat dikarenakan ketika kita bicara dengan sikat banyak pihak yang akan salah faham terkait hal tersebut, maka kita juga menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu dan memberikan

⁸ Puspitaningsih, *Wawancara*, 26 Februari 2020.

pengertian secara jelas kepada juru parkir dan konsumen itu sendiri.

Pengelolaan penerimaan retribusi pasar yang dalam hal ini dikelola oleh Dinas Perdagangan Kota Madiun senantiasa menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaannya agar dalam pelaksanaannya senantiasa merujuk pada upaya pencapaian tujuan organisasi. Fungsi pengelolaan seperti yang telah dijelaskan pada bab 2, terdapat 4 fungsi pengelolaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan retribusi pasar yang diterapkan oleh Dinas Perdagangan Kota Madiun berdasarkan hasil wawancara yaitu penentuan target penerimaan retribusi pasar di Kota Madiun serta Pendataan wajib retribusi. Maka dapat diketahui hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Puspitaningsih selaku seksi retribusi dan perizinan:⁹

“Dengan adanya fungsi-fungsi tersebut maka semua dapat di ketahui

⁹ Puspitaningsih, *Wawancara*, 26 Februari 2020.

dimana letak kesalahan pada setiap transaksinya. Begitu ,mbk.

Untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan pemungutan retribusi pasar di Kota Madiun, maka perlu adanya perumusan perencanaan dari Dinas Perdagangan. Perencanaan memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Target penerimaan retribusi pasar merupakan tolak ukur realisasi penerimaan tahunan yang harus dicapai dalam realisasi penerimaan retribusi pasar Kota Madiun, yaitu proses penentuan target penerimaan retribusi pasar yang ingin dicapai dalam satu tahun anggaran, yaitu terhitung. Dapat diketahui hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Puspitaningsih selaku seksi retribusi dan perizinan:¹⁰

“Untuk pemberlakuan karcis parkir begini mbk, setiap transaksi yang dilakukan maka dapat diberikannya (pertama), karcis atau bukti peguna parkir sehingga konsumen agar mengetahui berapa tariff yang harus di

¹⁰ Puspitaningsih, Wawancara, 26 Februari 2020.

bayar.(Kedua)dari karcis tersebut bisa di cek untuk berapa karcis yang dikeluarkan, dan jumlah karcis tersebut di laporkan ke Dinas Perdagangan baru ke APBD mbk.

3. Analisis Data

a. Analisis MSDI terhadap kontrak kerja parkir di pasar kota besar Madiun

Manajemen sumberdaya Islami yang ada di pasar besar kota Madiun sudah menerapkannya kebijakan desentralisasi, dan disitulah mulai di berlakukannya sebuah kontrak kerja terkhusus pada retribusi parkir. Pada awal mula retribusi parkir di pasar besar Kota Madiun, retribusi tersebut dibawah oleh Dinas Perhubungan Kota Madiun, dan petugas Dinas Perhubungan turun langsung ke lapangan untuk melakukan sebuah pengamatan terlebih dahulu, setelah Dinas Perhubungan melakukan sebuah pengamatan, Dinas Perhubungan membuka lowongan kepada masyarakat sekitar untuk menghindari kesenjangan sosial, dan akhirnya munculah pihak kedua yaitu

juru parkir. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi atau sering disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan.¹¹

Dikarenakan Dinas Perdagangan sudah menggantikan sebuah peran maka Dinas Perdagangan membuat sebuah kesepakatan baru antara Dinas Perdagangan dengan juru parkir itu sendiri. Yang mana Dinas Perdagangan tidak memberikan sebuah kompensasi kepada juru parkir melainkan menetapkan sebuah target dengan tidak terlalu tinggi untuk jumlah setiap hari setor. Dan setiap hari ada 2 kali sift dalam sistem setoran. Setoran sift pertama mulai dari jam 02.00 WIB hingga 12.00 yaitu Rp. 65.000 dan sift kedua mulai

¹¹ Sudaryono, *Pengantar Bisnis*,(Yogyakarta: Andi 2016), 118.

jam 13.00-21.00 dan di ruang lingkup pasar sendiri ada 13 titik atau dapat dikatakan 13 tempat dan di setiap tempat ada 3-4 orang. Terkadang jumlah setoran sudah mencukupi tetapi untuk upah/hasil juru parkir sendiri terkadang tidak mencukupi karena tidak selalu banyak pengunjung.

Shift yang di maksudkan diatas adalah shift yang dibuat oleh juru parkir itu sendiri dan dinas perdagangan tidak ikut campur terkait hal tersebut, akan tetapi dinas perdagangan menetapkan dalam penarikan perhari yaitu satu hari dalam dua kali penarikan dengan jumlah target yang berbeda dikarenakan melihat konsumen yang masuk atau melakukan sebuah transaksi di pasar besar kota Madiun.

Kontrak kerja antara dinas perdagangan dan juru parkir harus jelas dalam membuat sebuah kontrak kerja jika hal tersebut tidak dilakukan maka akan timbul masalah dalam proses retribusi parkir. Kontrak kerja

sangat mempengaruhi produktivitas karyawan atau juru parkir. Sehingga dengan adanya penetapan kontrak maka akan mudah dalam melakukan sebuah pengelolaan retribusi parkir di pasar besar kota Madiun.

Sumber daya merupakan alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Setiap pengelola retribusi parkir memerlukan sumber daya manusia dan teknologi untuk melakukan segala aktivitasnya. Berdasarkan system mekanisme kerja, setiap perusahaan akan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan elemen dari semua aktivitas bisnis.¹²

b. Analisis MSDI terhadap kompensasi parkir di pasar kota besar Madiun

Berdasarkan pemaparan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana

¹² Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), 16-17.

melibatkan ajir dan mutajir (penyewa dan menyewakan). Penetapan kompensasi yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan tidak berupa honor atau gaji melainkan jumlah target yang harus dicapainya tidak terlalu tinggi, sehingga juru parkir agar tidak merasa keberatan. Dengan hal tersebut bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh Dinas Perdagangan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan hasil seluruhnya diserahkan kepada badan pendapatan daerah langsung jadi tidak ada uang timbunan di Dinas Perdagangan itu sendiri, akan tetapi juru parkir merasa harus berkerja keras agar mendapatkan hasil yang banyak untuk mencukupi kebutuhannya.

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah

uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.¹³ Berkaitan dengan hal ini proses yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan sudah sesuai dengan prosedur yang ada.

Pada dasarnya kompensasi tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apalagi hal tersebut juga bisa membantu memajukannya Kota Madiun. Dengan hal itu maka bisa di tinjau kembali kepada surat perjanjian awal. Dalam pengelolaan parkir saat ini sudah sesuai dengan ketentuan yang ada pada surat perjanjian dan sisa dari target tersebut adalah sebuah pendapatan juru parkir. Jika semakin banyak uang yang di hasilkan maka semakin banyak juga keuntungan. Tujuan dari pemberian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Perdagangan ialah

¹³ Hasibuan, dalam bukunya *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005,) 119

- a) Memiliki Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi tersebut terjalinlah ikatan kerja sama formal antara Dinas Perdagangan dengan juru parkir. Juru parkir harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan Dinas Perdagangan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b) Memiliki Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, juru parkir akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, Dinas Perdagangan akan mudah memotivasi juru parkir.

- e) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang

kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Berikut ini adalah data tentang retribusi parkir di kota Madiun dari tahun 2015-2019:

Tabel 1.2
Hasil Perhitungan Retribusi dan Realisasi
Parkir

Bulan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	
Januari	10.000.000	10.000.000	20.000.000	30.200.000	
	10.000.000	10.000.000	20.000.000	30.200.000	
Februari	30.000.000	20.000.000	10.000.000	10.000.000	
	40.000.000	30.000.000	30.000.000	40.200.000	
Maret	10.000.000	30.000.000	20.000.000	20.000.000	
	50.000.000	60.000.000	50.000.000	60.200.000	
April	40.000.000	10.000.000	30.000.000	30.000.000	
	90.000.000	70.000.000	80.000.000	90.200.000	
Mei	10.000.000	20.000.000	10.000.000	10.000.000	

	100.000.000	90.000.000	90.000.000	100.200.000	
Juni	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	
	120.000.000	110.000.000	110.000.000	120.200.000	
Juli	10.000.000	10.000.000	20.000.000	20.000.000	
	130.000.000	120.000.000	130.000.000	140.200.000	
Agustus	40.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	
	170.000.000	140.000.000	150.000.000	160.200.000	
September	10.000.000	30.000.000	20.000.000	20.000.000	
	180.000.000	170.000.000	170.000.000	180.200.000	
Oktober	20.000.000	20.000.000	20.000.000	35.000.000	
	200.000.000	190.000.000	190.000.000	215.200.000	
November	24.000.000	20.000.000	20.000.000	16.000.000	
	224.000.000	210.000.000	210.000.000	231.200.000	
Desember	16.000.000	30.000.000	20.000.000	43.000.000	
	240.000.000	240.000.000	230.000.000	273.200.000	

Dari data di atas dapat diketahui data retribusi parkir dan realisasi parkir di pasar besar kota Madiun mulai dari tahun 2015 hingga 2019.

Target yang di tetapkan oleh dinas perdagangan bersifat naik turun melihat kondisi pada daerah tersebut. Target yang ditentukan pada tahun 2015 dan 2016 hasil per12 bulannya sama. Dan target tahun 2017 hingga 2019 naik secara derastis, dikarena banyak pengunjung pada 3 tahun sehingga penentuan target juga sangat mempengaruhi. Dan sisa dari retribusi parkir menjadi upah untuk juru parkir yang ada di pasar besar kota Madiun.

c. Analisis MSDI terhadap wanprestasi pengelolaan parkir di pasar besar kota Madiun

Setiap perusahaan pasti memiliki target dalam operasional kerja dari setiap karyawan, dalam hal ini menguraikan kerja para karyawan dilihat dari segi kecakapan mereka, menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dinas Perdagangan kota Madiun sudah memberikan sebuah tanda bukti parkir tetapi pada kenyataannya dari sebagian juru parkir tidak memberikan sebuah bukti parkir tersebut. Awal mula dulu Dinas Perdagangan memberikan bukti parkir per 1 orang di beri 100 karcis dan sisa tersebut dikembalikan sebagai arsip berapa konsumen yang diberikan menjadi sebuah pendapatan. Akan tetapi lama kelamaan hal tersebut menjadi tidak efektif di karenakan

banyak juru parkir yang bersifat tidak jujur terhadap berapa karcis yang sudah di keluarkan sehingga hal tersebut timbulah wanprestasi.

Wanprestasi memberikan akibat hukum terhadap pihak juru parkir yang melakukannya dan membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi, sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut. wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian.¹⁴

Pengelola parkir di kota Madiun dapat dituntut pertanggung jawabannya oleh pihak yang dirugikan atas dasar terjadinya wanprestasi dalam perjanjian penitipan motor yang tidak diberikan sebuah bukti karcis. Jika juru parkir tidak memberikan sebuah bukti parkir dan terjadi kehilangan kendaraan maka konsumen akan lebih sulit dalam meminta pertanggungjawaban kepada juru parkir. Ketika juru parkir memberikan sebuah bukti parkir berdasarkan pasal 1243 KUHPerdara, pengelola parkir wajib mengganti

¹⁴Prodjodikoro, wirjono, *Asas-Asas Hukum*
(Bandung: Mandar Maju, 2000).

biaya, rugi, dan bunga (hal-hal yang diharapkan untuk didapatkan oleh pemilik apabila tidak terjadiwanprestasi) pemilik kendaraan.

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan (*control*) dalam ajaran Islam (hukum syariah), paling tidak terbagi menjadi dua hal. *Pertama*, kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, ia yakin bahwa Allah yang kedua dan ketika berdua, ia yakin Allah yang ketiga.¹⁵

Jadi dalam melakukan seleksi tenaga kerja untuk menjadi juru parkir di pasar besar kota Madiun, memiliki tujuan utama dari proses rekrutmen adalah mendapatkan orang yang tepat dan berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dalam tahap seleksi, penilaian terhadap kinerja calon karyawan harus dilakukan secara adil/sama terhadap yang lainnya dan kriterianya juga harus jelas. Tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, jujur,

¹⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Op.Cit.*, 156.

berdisiplin, serta dapat bekerja sama, baik dengan atasan atau bawahan maupun dengan rekan lain. Seperti firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 26.

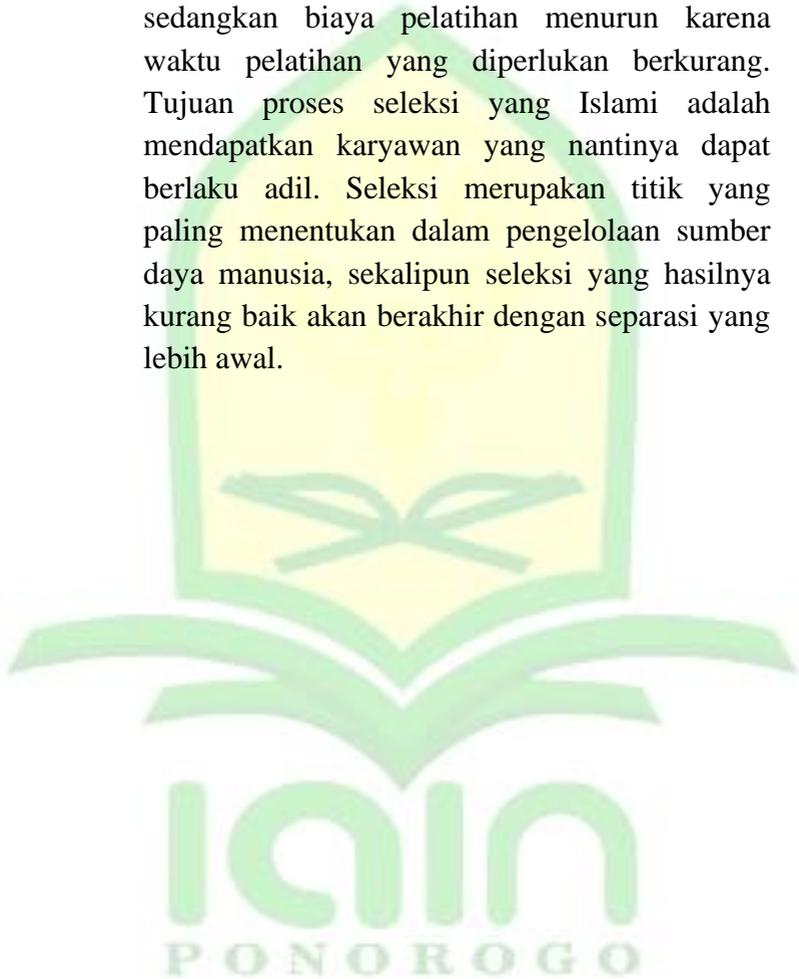


Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹⁶

Keunggulan fisik, intelektual, serta kejujuran dalam menjadi juru parkir memiliki kriteria penting yang harus digunakan dalam seleksi, agar sumber daya manusia terjamin

¹⁶ Ibid., 192.

penggunaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian produktivitas akan naik, sedangkan biaya pelatihan menurun karena waktu pelatihan yang diperlukan berkurang. Tujuan proses seleksi yang Islami adalah mendapatkan karyawan yang nantinya dapat berlaku adil. Seleksi merupakan titik yang paling menentukan dalam pengelolaan sumber daya manusia, sekalipun seleksi yang hasilnya kurang baik akan berakhir dengan separasi yang lebih awal.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Kontrak kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan atau juru parkir. Sehingga dengan adanya penetapan kontrak maka akan mudah dalam melakukan sebuah pengelolaan retribusi parkir di pasar besar kota Madiun.
2. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Perdagangan sudah sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dapat membantu operasional yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (juru parkir) apalagi hal tersebut juga bisa membantu memajukannya Kota Madiun.
3. Tidak diberikannya bukti parkir maka menjadikannya wanprestasi sehingga timbulnya hak pihak yang dirugikan dikarenakannya ada factor kesengajaan.

Somasi adalah teguran keras secara tertulis dari kreditor berupa akta kepada debitur, supaya debitur harus berprestasi dan disertai dengan sanksi atau denda atau hukuman yang akan dijatuhkan atau diterapkan, apabila debitur wanprestasi atau lalai.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan pengelolaan retribusi parkir dengan melihat kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

Dalam melakukan kontrak kerja sebaiknya sering di control dalam melakukan segala sesuatu dan pihak yang terlibat harus diberikan sebuah arahan yang jelas dan detail agar tidak memiliki sebuah pemikiran yang berbeda pada kontrak yang dibuatnya.

Harus ada penetapan kompensasi agar tidak ada ketimpangan antara Dinas Perdagangan dengan juru parkir di pasar besar Kota Madiun.

Petugas harus ada yang melakukan *controlling* atau pemantauan dalam mengurangi wanprestasi dan melakukan informasi secara terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis*, Yogyakarta: Graha ilmu 2006.

Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Baidan, Nashruddin dan Erwati Aziz. *Etika Islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Chotimah, Chusnul dan Muhammad Fathurrohman. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2014.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Hati Emas, 2014), 599.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Op.Cit.*

Effendi, Usman. *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Feriyanto Andi & Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

103

Hasibuan. dalam bukunya *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Kismono, Gugup. *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: BPF, 2012.

Kismono, Gugup. *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: BPF, 2012.

Manzilati, Asfi. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi*, Malang: UB Press, 2017.

Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Nasution, Mustafa Edwin dkk. *Pengenalan Ekklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2007.

Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, 2019.

Purhantara, Wahyu. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Quthb, Sayyid. *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2000.

Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Temporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Sudaryono. *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.

Sudaryono. *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.

Sudaryono. *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Andi 2016.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

Sumarno. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pembimbing Haji*, Studi kasus KBIH Arwaniyyah Kabupaten Kudus, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014.

Suwandi, dan Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.

Syukron, Amin. *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Syukron, Amin. *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018.

Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Angkasa, 2004.

Wahjono, Sentot Imam. *Bisnis Modern*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali pers, 2013.

Widodo, Supano Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Wirjono, Prodjodikoro. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju, 2000.

Yusuf, Burhanuddin dan M. Nur Riyanto Al Arif. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 240.

Zainal, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

[Http://cahmbudur.blogspot.co.id/2009/08/mengelola-tenaga-kerja.html](http://cahmbudur.blogspot.co.id/2009/08/mengelola-tenaga-kerja.html). Diakses pada tanggal 6 Mei 2020, jam 14.00.

[Http://teukuagusti.blogspot.co.id/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html](http://teukuagusti.blogspot.co.id/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html). Diakses pada tanggal 10 April 2020, pukul 10.00 WIB

[Http://teukuagusti.blogspot.co.id/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html](http://teukuagusti.blogspot.co.id/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html). Diakses pada tanggal 10 April 2020, pukul 10.00 WIB

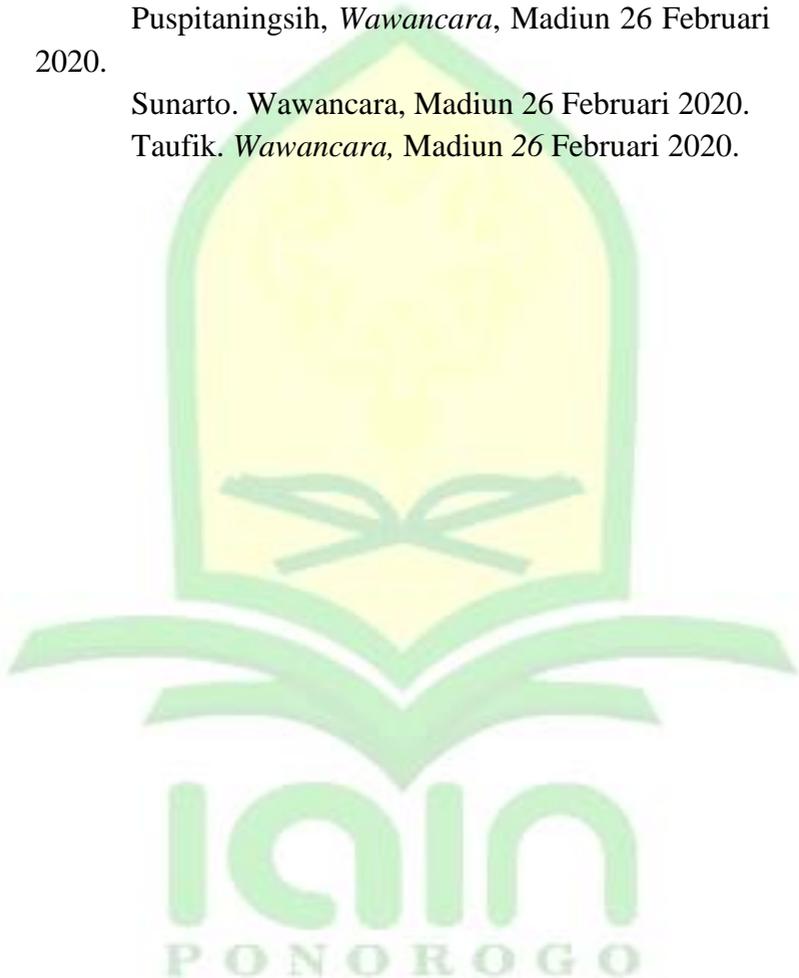
Drs. Pundjung W. *Wawancara* 2 februari 2020.

Ning Dadi Sulastri. *Wawancara*, Madiun 25 Februari 2020.

Puspitaningsih, *Wawancara*, Madiun 26 Februari 2020.

Sunarto. *Wawancara*, Madiun 26 Februari 2020.

Taufik. *Wawancara*, Madiun 26 Februari 2020.



LAMPIRAN



Kantor Dinas Perdagangan Kota Madiun



Pasar Besar Kota Madiun

108



Wawancara Di Dinas Perdagangan Kota Madiun



Wawancara Juru Parkir di Pasar Besar Kota Madiun



Lokasi Parkir



Lokasi Parkir
Transkrip Pertanyaan Wawancara

A. Profil Penelitian

1. Bagaimana sejarah pasar besar kota Madiun?
2. Apa visi misi dari pasar besar kota Madiun?
3. Bagaimana struktur organisasi Dinas Perdagangan di kota Madiun?

B. Manajemen Sumberdaya Islam

1. Bagaimana analisis MSDI terhadap kontrak kerja di pasar besar kota Madiun?
2. Apa kompensasi yang diberikan Dinas Perdagangan kepada juru parkir?
3. Bagaimana analisis MSDI terhadap wanprestasi pengelolaan di pasar besar kota Madiun?
4. Berapa target yang ditetapkan oleh Dinas Perdagangan di kota Madiun?
5. Berapa tariff setiap kendaraan dan apakah ada peraturan yang mengatur tariff parkir?
6. Berapa target dan realisasi retribusi parkir pada tahun 2015 sampai dengan 2019 di pasar besar kota Madiun?
7. Apakah shift yang ada di pasar besar kota Madiun di atur oleh Dinas Perdagangan?
8. Apakah kartu tanda parkir sangat penting?



RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap :
Lathifah Choiru Ummah
2. Tempat & Tgl. Lahir :
Madiun, 19 Januari 1997
3. Alamat Rumah :
JL.Mangga No. 24, Kel. Kejuron
Kec, Taman Kota Madiun

HP : 0857-0826-9997

E-mail : lathifah.cu@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. RA Masyitoh Kota Madiun
(2004-2005)
2. MIN Manisrejo Kota Madiun
(2005-2010)
3. MTSN Darul Huda Ponorogo
(2010-2012)
4. MA Almawadah Ponorogo
(2012-2014)

5. MAN 2 Kota Madiun
(2014-2016)

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo,

Lathifah Choiru Ummah
210716127

