



**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ANGGOTA UKM SENI
MUSIK EL-FATA IAIN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

REGAR ADI PERTIWI
NIM: 2013113178

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2018**

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ANGGOTA UKM SENI
MUSIK EL-FATA IAIN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

REGAR ADI PERTIWI
NIM: 2013113178

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2018**

SURATPERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : REGAR ADI PERTIWI

NIM : 2013113178

Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan

menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 30 April 2018

Yang Menyatakan



Regar Adi Pertiwi

NIM. 2013113178

NOTA PEMBIMBING

Dewi Puspitasari, M.Pd

Perum Graha Naya Residence Blok b1

Lamp. : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Regar Adi Pertiwi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama dengan ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari :

Nama : REGAR ADI PERTIWI

NIM : 2013113178

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut segera dapat dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 21 Agustus 2018
Pembimbing,

Dewi Puspitasari, M.Pd
NIP. 19790221200712200

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : REGAR ADI PERTIWI

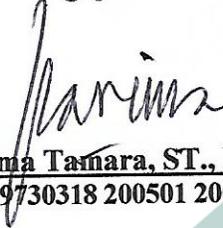
NIM : 2013113178

Judul : PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
ANGGOTA UKM SENI MUSIK EL- FATA IAIN PEKALONGAN

telah diujikan pada hari Selasa tanggal 15 Agustus 2018 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E).

Dewan Penguji,

Penguji I


Hj. Karima Tamara, ST., MM.
NIP. 19730318 200501 2002

Penguji II


M. Aris Syafii, M.E.I.
NIP. 19851012 201503 1 004

Pekalongan, 10 Juli 2018

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Shinta Dewi Rismawati, SH., MH.
NIP. 19750220 199903 2 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De



ذ	Zal	Z	zet (dengantitik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengantitik di bawah)
صد	Dad	ḍ	de (dengantitik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitik di bawah)
ع	'ain	'	Komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokaltunggal	Vokalrangkap	Vokalpanjang
أ = a		أ = ā
إ = i	إي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutahhidupdilambangkandengan /t/

Contoh :

مرآة جميلة ditulis *mar'atunjamīlah*

Ta marbutahmati dilambangkandengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tandageminasidilambangkandenganhuruf yang samadenganhuruf yang diberitandasyaddadtersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbanā*

البرر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “hurufsyamsiyah” ditransliterasikan sesuaidenganbunyiya, yaitubunyi /I/ digantidenganhuruf yang samadenganhuruf yang langsungmengikuti kata sandanitu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “hurufqomariyah” ditransliterasikan sesuaidenganbunyiya, yaitubunyi /I/ diikutiterpisahdari kata yang mengikutidandihubungkandengantandasempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البديع ditulis *al-badi'*

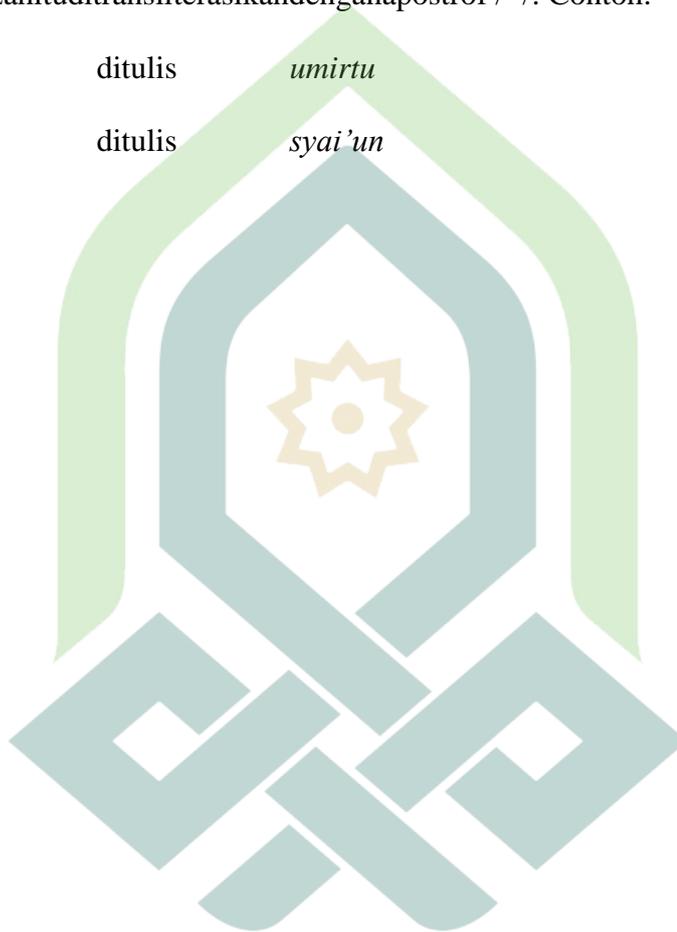
الجلال ditulis *al-jalāl*



6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/. Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah atas Rahmat-Mu dan kebesaran-Mu Ya Allah serta kasih sayang-Mu Ya Rahim, ku persembahkan sebuah karya kecil ini kepada orang-orang yang memiliki arti penting dan makna dalam kehidupanku:

1. Untuk kedua Orang tua saya, Bapak Suradi yang telah mengorbankan keringat dan tenaganya agar bisa menyekolahkan saya sampai di Perguruan Tinggi yang mana saya tahu betul bukan hal mudah untuk membiayai kuliah saya ini, selalu mengantar jemput saya kuliah dan Ibu Nur Hikmah yang telah melahirkan, membesarkan, menyayangi, membimbing dan selalu mencurahkan perhatiannya dari lahir hingga sampai saat ini serta turut bekerja agar anakmu ini dapat mengenyam pendidikan. Terima kasih banyak atas segala doa dan maafkan anakmu yang belum mampu membalas segala pengorbanan kalian, belum bisa menjadi anak yang membanggakan dan penurut.
2. Untuk adikku Bayu Adi Luhung terimakasih sudah menjadi adik dari kakamu yang menyebarkan ini.jangan tiru kakak mu yang lulus pada semester berlebih ini.
3. Seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan untuk saya agar segera menyelesaikan studi dan terus belajar untuk menggapai cita-cita saya.



4. Untuk dosen pembimbing terbaik saya, Ibu Dewi Puspitasari, M.Pd yang telah membimbing, memberikan ilmu dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Mas Jamal yang telah membantu dalam segala hal, Sahabat-sahabat terbaik saya geng brandhill (wulan Fitriana, Maulidiah, Arini Al Husna) yang sudah menemani saya dari TK dan selalu membantu saya dalam kesulitan.
6. Teman-teman UKM Seni Musik El-Fata yang telah memberikan banyak pengalaman yang sangat berguna di kehidupan luar yang tidak bisa saya dapatkan di bangku perkuliahan
7. Untuk teman- teman Ekonomi syariah angkatan 2013 yang sudah berjuang bersama.
8. Untuk semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semoga goresan kecil ini mampu membanggakan kalian dan semoga penulis dapat meneruskan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan dapat mengamalkan ilmunya dengan baik. Amin.



MOTTO

Don't waste your time or time will waste you

(Matthew Bellamy)



ABSTRAK

Pertiwi, RegarAdi. 2018. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musi El-Fata IAIN Pekalongan*. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing Dewi Puspitasari M. Pd.

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang mana agar tercapai tujuan organisasi. UKM Seni Musik El-Fata merupakan organisasi yang berdiri dibawah naungan IAIN Pekalongan yang beranggotakan Mahasiswa IAIN Pekalongan. Suatu organisasi haruslah produktif agar berkembang, produktifitas yang tinggi tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Maka penelitian penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya menambah produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata ini perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata setelah diterapkannya manajemen sumber daya manusia.

Jenis penelitian ini penelitian kualitatif dengan pendekatan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data dengan analisis kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian, bahwa 1. Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan di UKM Seni Musik El-Fata meliputi : perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, motivasi serta kompensasi. 2. Upaya yang dilakukan UKM Seni Musik El-Fata untuk meningkatkan produktivitas diantaranya adalah melalui pengembangan dan pelatihan. 3. Produktivitas anggota el Fata setiap tahunnya dapat dikatakan meningkat. 4. Terdapat 2 Faktor utama yang menghambat dan mendukung produktivitas. Faktor – faktor tersebut terbagi lagi menjadi 2 yakni faktor internal dan faktor eksternal, diantara faktor itu, faktor internal lah yang paling mempengaruhi karena tumbuh dari dalam diri masing-masing individu.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Menambah Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan” ini dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa’atnya di hari kiamat nanti.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan pengorbanan dalam segala hal bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.

Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

Bapak Agus Fakhрина, S. Ag, M.SI selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.

Ibu Dewi Puspitasari, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Nalim M.Si selaku Dosen Wali Studi.
6. Sege nap Dosen Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Orang tuaku tercinta serta adikku yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan dukungan yang tiada henti dan tak ternilai harganya bagi penulis.
8. UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalonganyang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah terlibat banyak membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 30 April 2018

Penulis



Regar Adi Pertiwi
NIM. 2013113178



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	v
PERSEMBHAN.....	ix
MOTTO.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Landasan Teori.....	8
F. Penelitian Terdahulu.....	10
G. Kerangka Berfikir.....	13
H. Metode Penelitian.....	14
I. Sistematika Skripsi.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	21
A. Konsep Manajemen.....	21
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
C. Produktivitas.....	36
D. Unit Kegiatan Mahasiswa.....	40



BAB III GAMBARAN UMUM.....	43
A. Gambaran UKM Seni Musik El-Fata.....	43
B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di UKM Seni Musik El-Fata.....	56
C. Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata.....	64
D. Hasil Upaya Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata.....	66
E. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Produktivitas Anggota.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN	76
A. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata.....	76
B. Analisis Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas	84
C. Analisis Hasil Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata.....	85
D. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat.....	87
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran-Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92



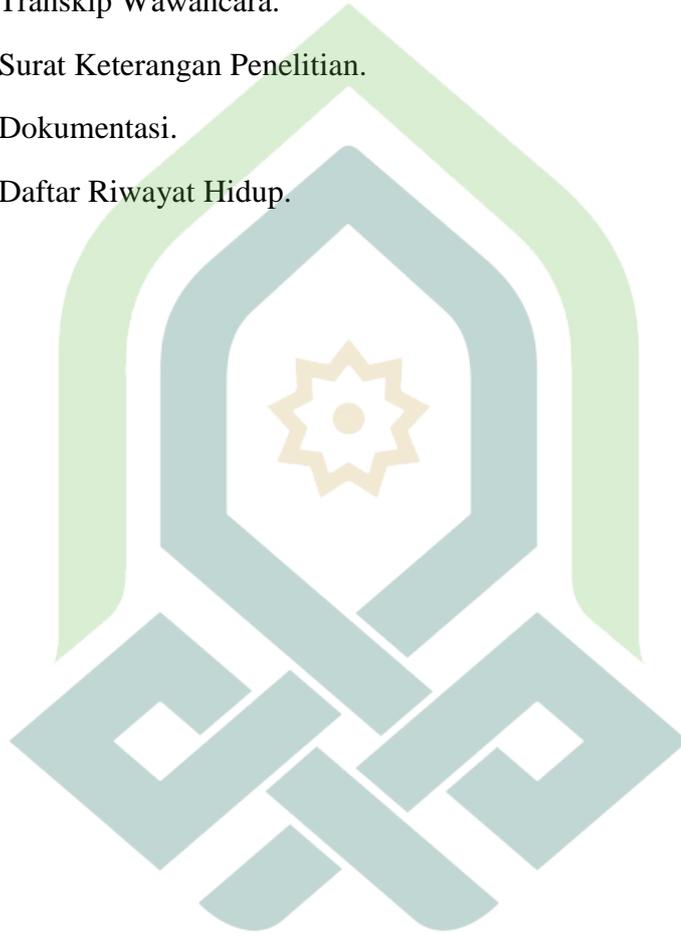
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Database Anggota Baru Angkatan 2017.....	48
Tabel 3.2 Database Anggota Muda.....	49
Tabel 3.3 Database Anggota Madya.....	49
Tabel 3.4 Database Anggota Kehormatan.....	50
Tabel 3.5 Daftar Narasumber Penelitian.....	53
Tabel 3.6 Daftar Lagu Aransemen Anggota.....	66
Tabel 3.7 Pemasukan dan Pengeluaran UKM Seni Musik El – Fata.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara.
- Lampiran 2 Transkrip Wawancara.
- Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian.
- Lampiran 4 Dokumentasi.
- Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan ekonomi suatu negara secara berkesinambing menuju ke arah yang lebih baik. Pertumbuhan ekonomi erat kaitannya dengan produktivitas. Mengapa demikian? Karena salah satu indikator negara maju adalah tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas sendiri adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.¹

Produktivitas mengandung makna yang sederhana. Namun, dibalik itu terkandung suatu kekuatan raksasa yang dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi.² Peningkatan produktivitas sendiri hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, dalam upaya menambah suatu produktivitas diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia atau dikenal dengan istilah MSDM merupakan sebuah proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia

¹ Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2103), hlm.369.

² Muchardaryah Sinaungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.1.

untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga tujuan utama. Salah satunya yaitu memperbaiki produktivitas.³

Sumber daya manusia dalam ekonomi syariah memiliki posisi yang sangat penting bukan hanya sebagai objek manajemen tetapi lebih dari itu. SDM menjadi subjek dan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sehingga dengan inovasi dan kemampuannya dapat menjadi ujung tombak untuk mengembangkan organisasi.⁴

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi tiga. Pertama, perencanaan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (*human resource planning*) serta perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia. Menurut Randal Schuler dan Susan Jacson, pada dasarnya terdapat dua metode peramalan permintaan dan penawaran sumber daya manusia: metode statistic, yaitu metode peramalan menggunakan rumusan-rumusan statistik dan bersifat kuantitatif serta metode judgment yaitu mengandalkan pengalaman dan intuisi manajemen sumber daya manusia dan bersifat sangat kualitatif.

Sementara itu untuk kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia, tersedia 3 alternatif pendekatan. Alternatif pertama adalah pendekatan mekanistik yang mana pendekatan ini memberikan SDM pekerjaan yang sederhana, terstruktur dan terspesialisasi. Alternatif yang kedua melalui pendekatan ergonomis yang merancang pekerjaan berdasarkan dimensi fisik

³ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.8.

⁴Ruslan abd ghofur, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Keuangan Publik Islam" (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan), hlm.14.

tubuh manusia. Alternative yang ketiga dalam perancangan pekerjaan adalah pendekatan motivasional. Menurut pendekatan ini, perancangan harus didasarkan *job characteristics model*.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang kedua yakni perolehan dan penempatan sumber daya manusia. Bidang kedua ini meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Sedangkan ruang lingkup yang ketiga adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan ini berkaitan dengan posisi terendah sampai posisi tertinggi organisasi yang mungkin dapat diduduki.

Manajemen sumber daya manusia biasa diterapkan dalam organisasi dengan maksud agar tercapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi adalah sekumpulan manusia untuk mencapai tujuan yang sama. Ada berbagai jenis organisasi di dunia ini. Berdasarkan proses pembentukan, organisasi dibedakan menjadi dua yaitu organisasi formal, dimana organisasi dibentuk secara sadar dengan tujuan yang disadari yang diatur dengan ketentuan formal dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Sedangkan organisasi non formal dibentuk secara tidak sadar dan tidak ada aturan yang jelas yang mendasari. Sedangkan menurut tujuan, organisasi dibedakan menjadi organisasi profit serta organisasi non profit.

Ada dua macam organisasi yang ada di kalangan mahasiswa, yakni organisasi eksternal dan organisasi internal. Sesuai namanya, organisasi eksternal adalah organisasi luar kampus. Sedangkan organisasi internal adalah yang ada dibawah naungan universitas. Macam organisasi internal ini antara

lain, UKK dan UKM. UKK (Unit Kegiatan Khusus) biasanya dinaungi langsung dari pusat dan ada garis koordinasi yang jelas sampai pimpinan pusat. Sedangkan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) garis koordinasi hanya sampai pada pimpinan universitas yang berkaitan.⁵

Unit Kegiatan Mahasiswa atau yang sering kita sebut sebagai UKM adalah organisasi yang disediakan oleh perguruan tinggi dalam rangka memfasilitasi minat dan bakat mahasiswa. Tidak hanya itu UKM juga merupakan tempat pertama bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan apa yang mereka dapat dibangku perkuliahan. Manfaat dari adanya UKM ini sendiri diantaranya, tempat mengasah *soft skill*, memperluas jaringan, mewedahi minat dan mempertajam bakat, *putting theory into practice*, tempat untuk belajar peduli terhadap lingkungan serta untuk menambah nilai CV.

IAIN Pekalongan sebagai salah satu penyelenggara pendidikan di tingkat perguruan tinggi Indonesia juga memberikan fasilitas minat bakat untuk mahasiswanya dengan adanya 4 UKK dan 8 UKM. Salah satu UKM yang ada di IAIN Pekalongan adalah UKM Seni Musik El-Fata. UKM yang merupakan organisasi formal dan *non profit oriented* ini, sesuai namanya bergerak dalam bidang musik. Organisasi ini berdiri pada tanggal 14 Mei 2009.

Dalam setahun masa periode setidaknya ada 6 program kerja wajib yang dilakukan oleh UKM. Program kerja tersebut merupakan rapat kerja yang dilaksanakan di awal tahun. 3 kali konser music dalam setahun, kaderisasi anggota serta musyawarah El-Fata di akhir tahun atau akhir periode.

⁵ Dewan Eksekutif Mahasiswa, "Buku Panduan Taska", (Pekalongan:Dewan EKsekutif Mahasiswa),hlm.12.

Rapat kerja biasanya dilakukan di awal tahun atau awal masa periode. Rapat kerja ini bertujuan untuk membuat rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh UKM baik itu kegiatan wajib yang selalu ada setiap tahunnya maupun kegiatan inovasi yang setiap tahun berbeda sesuai kebijakan pengurus. Selain itu dalam rapat kerja juga dibahas SOP (Standar Operasional Prosedur) kepengurusan.

Konser musik merupakan kegiatan yang pastinya ada pada UKM yang pada dasarnya berada dibidang music. Konser ini pada umumnya bertujuan untuk memperlihatkan hasil dari proses perekrutan serta pelatihan yang sudah dilakukan oleh anggota.

Kaderisasi merupakan masalah yang penting dalam suatu organisasi. Karena dalam kaderisasi ini lah yang akan menentukan keaktifan serta produktivitas anggota kedepannya. Untuk memiliki anggota yang dapat memberikan kontribusi secara maksimal maka diperlukan pula perencanaan yang matang dalam perekrutan anggota serta dalam proses pengkaderannya.

Musyawarah El-Fata merupakan kegiatan pembahasan AD/ART yang dilaksanakan di akhir tahun yang biasanya juga diisi dengan laporan pertanggung jawaban kegiatan serta keuangan. Selain itu dalam musyawarah El-Fata ini biasa juga dijadikan waktu untuk memilih ketua umum yang baru.

Saat ini UKM Seni Musik El-Fata telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan anggotanya. Proses manajemen ini berdasarkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan serta pengembangan. Proses ini

mulai diterapkan pada tahun 2014. Hal ini dilakukan karena untuk menambah produktivitas anggota UKM. Karena pada periode sebelumnya masih banyak anggota yang kurang produktivitasnya. Produktivitas ini dapat dilihat dari keaktifan serta keahlian yang dimiliki oleh anggota dari sebelum sampai sesudah menjadi anggota UKM.

Mengingat bahwa organisasi kampus merupakan tempat pertama bagi mahasiswa untuk belajar bermasyarakat serta berpikir kritis, maka sudah tentu masalah manajemen sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan.

Produktivitas tidak hanya dialami oleh organisasi di kampus IAIN saja, melainkan juga organisasi lain. Hal ini menjadi penting untuk diteliti agar kelak dapat menjadi acuan bagi organisasi lain baik di IAIN Pekalongan maupun di luarnya. Dengan demikian, mahasiswa yang merupakan output dari IAIN Pekalongan tidak hanya pandai dalam program studi yang dipelajari saja melainkan juga dapat menjadi pengelola sumber daya manusia yang mana sangat diperlukan baik oleh mahasiswa yang akan bekerja sebagai karyawan perusahaan, pendidik serta pengusaha.

Dari latar belakang di atas, maka penulis berminat untuk membahas lebih lanjut dalam sebuah penelitian tentang *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan*.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diajukan berdasarkan latar belakang tersebut adalah :

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di UKM Seni Musik El-Fata ?
2. Upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata??
3. Bagaimana hasil dari upaya meningkatkan produktivitas anggota melalui penerapan manajemen sumber daya manusia di UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan?
4. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat produktivitas UKM Seni Musik El-Fata

C. Tujuan Penelitian

Seiring dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia di UKM Seni Musik El-Fata.
2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata
3. Untuk mengetahui hasil dari upaya meningkatkan produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan.
4. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis

- a. Untuk memenuhi tugas sebagai mahasiswa S1 Ekonomi syariah dalam meraih gelar sarjana.
- b. Untuk memberikan tambahan informasi dan referensi bagi mahasiswa khususnya yang berada di IAIN Pekalongan dalam menambah ilmu pengetahuan.

2. Secara Teoritis

Untuk mengembangkan keilmuan yang didapat selama penulis berada dibangku kuliah serta memberikan wawasan kepada pembaca. Penulis berharap penelitian ini bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi penulis dan pihak jurusan ekonomi syariah.

E. Landasan Teori

Manajemen menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁶

a. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai

⁶ Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.165.

tujuan.⁷ Menurut Pigors dan Myers, proses manajemen sumber daya manusia meliputi: *recruitment* (pengadaan), *maintenance* (pemeliharaan), serta pengembangan.

Sementara itu, menurut Schuler *et al* setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

b. Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.⁸

Sedangkan menurut Ravianto, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.⁹

Dari definisi-definisi tersebut di atas, bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran seberapa baik penggunaan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi atau perusahaan.

⁷ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen, edisi pertama*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm.194.

⁸ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen, edisi pertama*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm.369.

⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm.99.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka menghindari penelitian pada subjek yang sama atau pengulangan terhadap suatu penelitian yang telah ada sebelumnya, maka penulis melakukan review terhadap kajian berbagai penelitian yang pernah ada. Ditinjau dari penelitian yang pernah ada, khususnya yang berkaitan dengan strategi promosi dalam mengembangkan produk simpanan, penulis menemukan beberapa judul penelitian, antara lain:

Indiastuti di tahun 2015 meneliti “*Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari’ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji Di Ungaran)*”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa, manajemen yang syari’ah dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan. Dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan ini terletak pada fokus permasalahan meskipun sama-sama mengenai manajemen sumber daya manusia namun penelitian ini terfokus pada bagaimana manajemen sumber daya manusia itu diaplikasikan dan apa yang terjadi pada pembentukan produktivitas.¹⁰

Erlinda Puspita Sari di tahun 2014 meneliti “*Modal Manusia Dan Produktivitas Studi Empiris Pengaruh Modal Manusia Terhadap Produktivitas Di Indonesia*”. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa modal

¹⁰ Indiastuti, “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari’ah Studi Kasus Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran”, *Skripsi Sarjana Ekonomi Islam* (Semarang: UIN Walisongo, 2015, hlm.9.

manusia yang diukur dari tingkat pendidikan (APM) dan tingkat kesehatan (AKB) merupakan faktor yang berpengaruh dan signifikan untuk menjelaskan variasi produktivitas di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dimana perbedaan terletak pada objek penelitian dan juga metode penelitian yang digunakan yaitu pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.¹¹

Pajar di tahun 2008 meneliti “*Analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktifitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*”. Pajar menyimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Dari analisis koefisien determinasi variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 56,2% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan 43,8% sisanya dijelaskan oleh faktor faktor tersebut di atas yang tidak teramati dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini lebih mendalami proses manajemen sumber daya manusia pada pembentukan produktivitas. Sedangkan penelitian sebelumnya sudah menentukan faktor-

¹¹ Erlinda Puspita sari, “Modal Manusia dan Produktivitas”, *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), hlm.vi.

faktor apa saja yang diteliti dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktifitas. Dari segi metode penelitian sendiri sudah berbeda.¹²

Khoirul Efendi Lubis di tahun 2012 yang meneliti “*Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*”. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan penelitian tersebut maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada metode penelitian dan sudut pandang pembahasan yang mana penelitian ini lebih mengedepankan proses manajemen sumber daya manusia pada pembentukan produktifitas.¹³

N. Munadya di tahun 2012 meneliti “*Faktor Internal dalam Pembentukan Produktivitas Pegawai (Kkasus Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia)*, dan menyimpulkan bahwa karakteristik pegawai didominasi oleh pegawai pria

¹² Pajar, “Analisis faktor-faktor yang memepengaruhi produktifitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”, *Skripsi Sarjana Ekonomi* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008), hlm.xiv.

¹³ Khoirul Efendi Lubis, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan”, *Skripsi Sarjana Manajemen* (Medan: Universitas Sumatra Utara,2012), hlm.99.

(63%), mayoritas usia 30-35 tahun (23%), rata-rata menempati jabatan sebagai Associate Account Officer (AAO : 37%), pendidikan akhir pegawai yang paling banyak adalah lulusan S1 (79%) dan rata-rata pegawai telah bekerja selama 1-5 tahun (37%). Dari hasil olah data menggunakan analisis faktor terbentuk 2 (dua) faktor individu dan 1 (satu) faktor organisasi. Faktor individu adalah motivasi dan kepribadian. Faktor motivasi memperoleh eigenvalues 3,21 dengan keragaman data 45,91%, sedangkan faktor kepribadian memperoleh eigenvalues 1,11 dengan keragaman data 15,89%. Faktor organisasi adalah visi, misi dan tujuan dengan eigenvalues 2,7 dan keragaman data 54,11%. Upaya perbaikan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan berdasarkan prioritas faktor individu dan faktor organisasi yang terbentuk. Berdasarkan penelitian tersebut, selain terdapat perbedaan pada metode penelitian juga terdapat pada pokok pembahasan. Jika penelitian di atas mencari faktor internal dari pembentukan produktivitas, maka penelitian ini berisi mengenai upaya pembentukan produktivitas melalui manajemen sumber daya manusia.¹⁴

G. Kerangka Berfikir

Sebelum periode tahun 2014 UKM Seni Musik El-Fata tidak pernah membatasi atau pun menentukan kriteria dalam menerima anggotanya. Hal ini menyebabkan pengkaderan kurang optimal karena sumber daya manusia yang tidak tertata dengan baik. Oleh karena itu, mulai tahun 2014 UKM Seni Musik

¹⁴N Munadya, "Faktor Internal dalam Pembentukan Produktivitas Pegawai (Kkasus Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia)", *Skripsi Sarjana Manajemen* (Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2012), hlm.vii.

El-Fata mulai menerapkan pembatasan jumlah anggota dan menetapkan standar criteria anggota yang diterima. Hal ini sebagai upaya UKM Seni Musik El-Fata untuk dapat meningkatkan produktivitas anggotanya. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan, upaya apa saja yang dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas, bagaimana hasil dari upaya tersebut serta faktor apa yang menghambat dan mendukung produktivitas anggota

G. Metode Penelitian

Dalam setiap penelitian ilmiah, selalu menggunakan metode-metode tertentu agar penelitian dapat berjalan secara terarah dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu data diperoleh dengan melakukan penelitian langsung dilapangan.¹⁵ Data-data yang digunakan diperoleh melalui studi lapangan dengan mencatat dan mengumpulkan berbagai informasi yang dibutuhkan. Tujuan penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sosial suatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga, masyarakat.¹⁶

¹⁵Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif), (Bandung: Alfabeta, 2008)hlm.117.

¹⁶Sumadi Suryabrata, Metode Penelitian, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hlm.80.

Penelitian ini diperoleh melalui studi lapangan yang disusun dengan cara mengamati, mencatat serta mengumpulkan berbagai data dan informasi yang diperoleh di lapangan mengenai aplikasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya pembentukan produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif karena data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, observasi, buku-buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang dikumpulkan penulis yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.¹⁷

Alasan menggunakan metode penelitian kualitatif karena untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai objek penelitian yaitu mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Selain itu juga pendekatan ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden. Metode analisa yang digunakan adalah metode deskriptif.¹⁸

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh penelitian adalah UKM Seni Musik EL-Fata IAIN Pekalongan yang berada di jalan Kusuma Bangsa depan kampus IAIN Pekalongan

¹⁷ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), hlm.157-158.

¹⁸ Masyhuri dan Zainudin, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), hlm.40.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi

1) Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.¹⁹Metode ini digunakan untuk mengamati situasi secara langsung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang ada di UKM Seni Musik El-Fata.

2) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan dengan tujuan penelitian.²⁰ Wawancara akan dilakukan mantan ketua umum UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan selama beberapa periode. Metode ini digunakan untuk memperoleh data berupa jumlah anggota serta teknis penerapan manajemen sumber daya manusia.

3) Dokumentasi

Berasal dari kata “dokumen” berarti barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah pengumpulan data melalui laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa

¹⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 72.

²⁰Sutrisno Hadi, *Metode Research III*, (Yogyakarta : Yayasan penerbitan fakultas Psikologi UGM, 1984), hlm. 193.

tersebut dan ditulis sengaja untuk mengumpulkan dan meneruskan keterangan tersebut.²¹ Dokumentasi pada penelitian ini yaitu foto dan lampiran-lampiran yang ada pada UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil wawancara, observasi dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.²²

Setelah dibaca dan dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya.²³

Analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul.²⁴

²¹Saifudin Azmar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 149.

²²Neong Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasih, 1998), hlm. 104.

²³Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 247.

²⁴Matthew B. Miles & A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (UI-Press, Jakarta, 1992), cet I, hlm. 20.

Dalam menganalisis data, peneliti ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang yang tidak berdasarkan data statistik. Data tersebut dapat berasal dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan dokumen resmi lainnya. Kemudian penulis menganalisis data tersebut dan sejauh mungkin menyusun dalam bentuk aslinya.²⁵

Untuk membuat kesimpulan, peneliti menggunakan metode deduktif, yaitu suatu cara berfikir berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus.²⁶ Sehingga dengan dilakukan analisis, diharapkan data-data yang terkumpul akan menjadi suatu data yang urut, praktis dan mudah dibaca serta dipahami oleh pembaca.

H. Sistematika Skripsi

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi ini terbagin menjadi tiga bagian yaitu pendahuluan, isi, penutup dan pada setiap bab yang ada memiliki sub – sub bab.

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat untuk menunjukkan mengapa penelitian ini layak untuk dilakukan,

²⁵Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 11.

²⁶Sutrisno Hadi, *Metode Research III*, (Yogyakarta : Yayasan penerbitan fakultas Psikologi UGM, 1984), hlm. 70.

kerangka berfikir, landasan teori, metode penelitian yang merupakan langkah-langkah yang digunakan untuk mempermudah jalannya penelitian, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan yang menginformasikan tata urutan dalam skripsi.

Bab II Landasan Teori

Dalam hal ini membahas mengenai konsep manajemen yang meliputi pengertian manajemen, fungsi manajemen. Kemudian ada pengertian manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup MSDM, pengertian produktivitas, manfaat produktivitas, serta gambaran mengenai unit kegiatan mahasiswa.

Bab III Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan

Bab ini membahas mengenai sejarah serta profil UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan, penerapan manajemen sumber daya manusia di UKM tersebut serta Gambaran produktivitas UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan

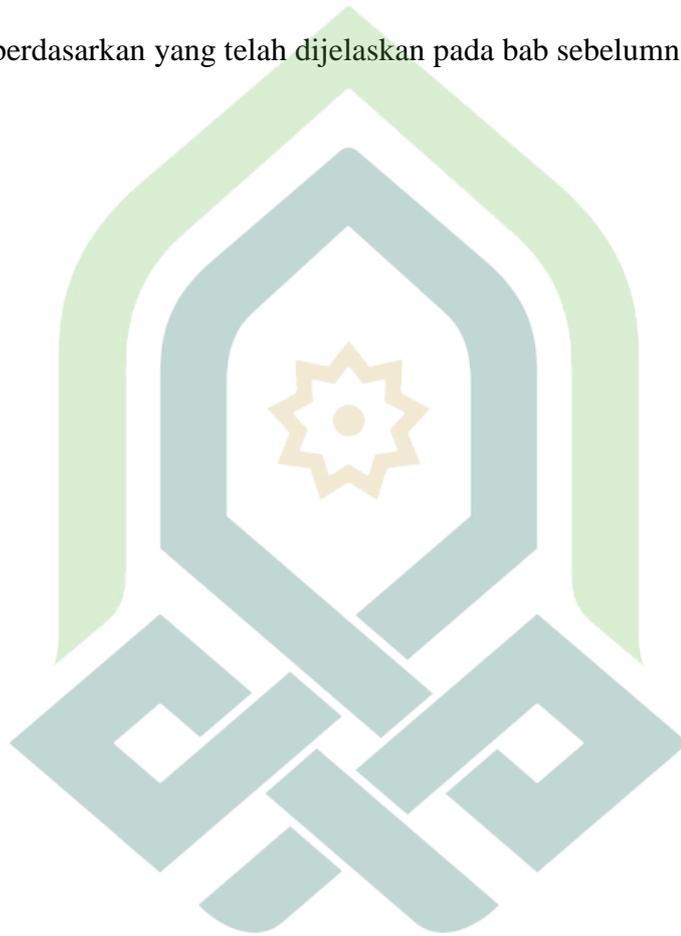
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi analisis mengenai manajemen sumber daya manusia serta analisis produktivitas anggota UKM Seni Musik El-Fata. Dalam bab ini

akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai analisis masalah yang telah dipaparkan.

Bab V Kesimpulan

Dalam bab ini berisi bagian penutup yang memaparkan suatu kesimpulan serta saran berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan di UKM Seni Musik El-Fata meliputi : perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, motivasi serta kompensasi. Masing-masing kegiatan MSDM tersebut mempunyai tujuan. Perencanaan bertujuan agar anggota yang masuk terkontrol baik kualitas maupun kuantitasnya, hal ini dilakukan agar proses pengkaderan lebih efektif. Untuk rekrutmen tentunya dilakukan untuk mendapatkan pelamar sebanyak mungkin sehingga lebih banyak SDM yang potensial yang dapat ditemukan. Seleksi dilakukan agar mendapat SDM kompeten sehingga akan meningkatkan produktivitas. Pengembangan dan pelatihan bertujuan untuk mengasah anggota menjadi lebih baik lagi. Selain itu motivasi juga diperlukan untuk mengatasi semangat anggota yang naik turun dan kompensasi sendiri dilakukan terhadap anggota yang telah bekerja keras untuk organisasi. Kesemua hal diatas dilakukan dengan tujuan satu yakni agar tercapai tujuan – tujuan organisasi.
2. Upaya yang dilakukan UKM Seni Musik El-Fata untuk meningkatkan produktivitas diantaranya adalah melalui pengembangan dan pelatihan

berupa pelatihan yang diadakan sendiri maupun pelatihan yang dilakukan oleh UKM lain. Selain itu menciptakan suasana yang nyaman dan kekeluargaan juga dilakukan agar anggota merasa memiliki sehingga betah di organisasi. Kemampuan yang mumpuni pun di tunjang dengan fasilitas yang terus di lengkapi agar anggota lebih bebas mengapresiasi bakatnya.

3. Produktivitas anggota el Fata setiap tahunnya dapat dikatakan meningkat, hal ini dapat dilihat dari respon masyarakat atas acara yang diselenggarakan El-Fata dan juga berupa karya-karya yang diciptakan oleh anggota yang semakin bertambah serta adanya peningkatan pada pemasukan masing- masing divisi.
4. Terdapat 2 Faktor utama yang menghambat dan mendukung produktivitas. Faktor – faktor tersebut terbagi lagi menjadi 2 yakni faktor internal dan faktor eksternal, diantara faktor itu, faktor internal lah yang paling mempengaruhi karena tumbuh dari dalam diri masing- masing individu.

Saran - Saran

1. Agar terus meningkatkan pengelolaan organisasi menjadi semakin baik.
2. Apabila segala tujuan organisasi telah dicapai bukan berarti berpuas diri melainkan terus mempertahankan pencapaian tersebut.
3. Prestasi yang telah dicapai dan yang belum dicapai setiap periode kepengurusan hendaknya selalu dicatat, karena hal ini sangat penting dalam menilai sejauh mana organisasi berkembang serta sebagai tolak ukur organisasi untuk membuat keputusan di masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Arikunto, Suharsismi. 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yoyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Eksutif Mahasiswa. 2013. *Buku Pedoman Taska*. Pekalongan: Badan Eksekutif Mahasiswa
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Dahlan, Abdul Aziz et, al. 1997. *Ensiklopedi hokum Islam Jilid II*. Jakarta: PT. Ichtar Baru Van Hoeve.
- Dewan Eksekutif Mahasiswa. 2017. *Undang-Undang Pemerintahan Mahasiswa*. Pekalogan: Dewan Eksekutif Mahasiswa.
- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metode Research III*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malayu, Hasibuan S P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, B Mattew dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, J Lexy. 2004. *Metode Pwenelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, Neong. 1998. *Metode Pednelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasih.

- Notadmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinaungan, Muchardarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif)*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2013. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suryabrata, Sumardi. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- UKM Seni Musik El-Fata. 2017. *Modul Workshop Kaderisasi UKM Seni Musik El-Fata*. Pekalongan: UKM Seni Musik El-Fata.
- UKM Seni Musik El-Fata. 2017. *AD / ART UKM Seni Musik El-Fata*. Pekalongan: UKM Seni Musik El-Fata.
- Zainudin dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.

Skripsi :

- Efendi Lubis, Khoirul. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. Skripsi Universitas Sumatra Utara.
- Indiastuti. 2015. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Studi Kasus Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran. Skripsi UIN Walisongo.

Munadya, N. 2012. Faktor Internal dalam Pembentukan Produktivitas Pegawai (Kkasus Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia. Skripsi Institut Pertanian Bogor.

Pajar. 2008. Analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktifitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Puspita sari, Erlinda. 2014. Modal Manusia dan Produktivitas. Skripsi Universitas Diponegoro

Jurnal :

Abd, ghofurRuslan. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Keuangan Publik Islam. IAIN Raden Intan Bandar Lampung.

Layuk Lembang, Seftian. 2017. Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda, Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 5. No2

Nur Arif, Saiful dan Iskandar Zulkarnain. 2008. “Dasar-dasar Manajemen dalam Teknologi Informasi. Jurnal SAINTIKOM. Agustus.

Purmasari, Indah dan Irwandy Kapalawi. 2013. Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makasar. Jurnal MKMI.

Rismayadi, Budi. 2015. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, Jurnal Manajemen dan bisnis, Volume 1. No1

Yullyanti, Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 16. No 3

Wawancara:

Badiah, Nur. 2018. Pengurus UKM Seni Musik El-Fata 2018.

Ferdian, Ahmad.. 2018. Ketua Umum UKM Seni Musik El-Fata Periode 2015.

Furaida, Rifda. 2018. Ketua Umum UKM Seni Musik El-Fata Periode 2016.

Hardiawan, Ady Cahya. 2018. Ketua Umum UKM Seni Musik El-Fata Periode 2013.

Muthoi, Amril. 2018. Ketua Umum UKM Seni Musik El-Fata Periode 2014.

Sholihah, Mudhiatu. 2018. Pengurus UKM Seni Musik El-Fata 2018.

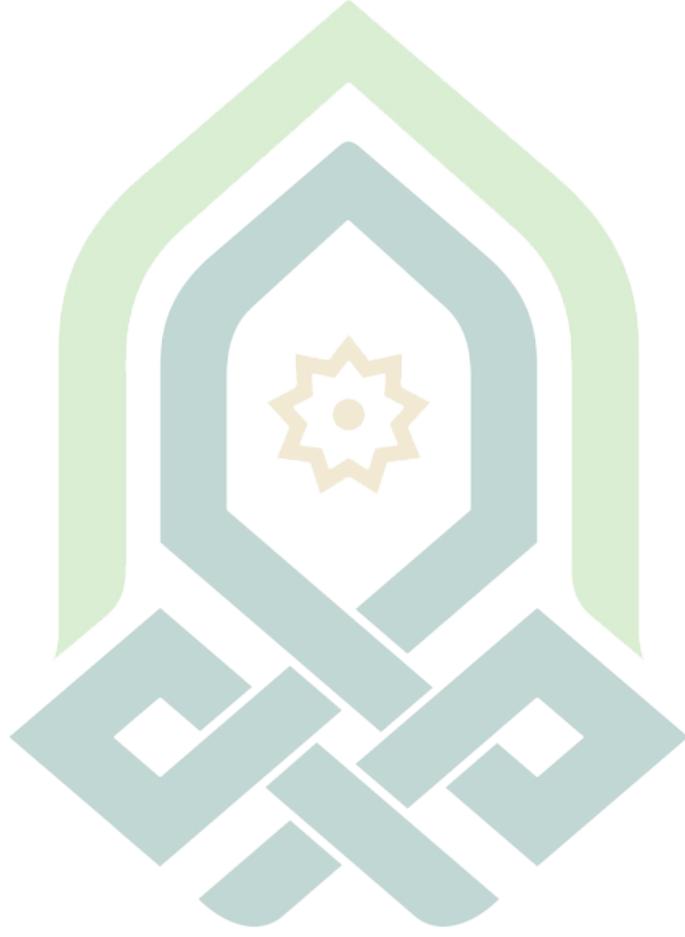
Internet :

Drs.Karyono,“KegiatanSDM”,

1993.wordpress.com/2009/10/31kegiatan-sdm/

<http://karyono>

Arti Kata Upaya Menurut KBBI”, <http://kbbi.co.id/arti-kata/upaya>





SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muslim
Alamat : Unit Kegiatan Mahasiswa IAIN Pekalongan
Jabatan : Ketua Umum UKM Seni Musik El-Fata Periode 2018

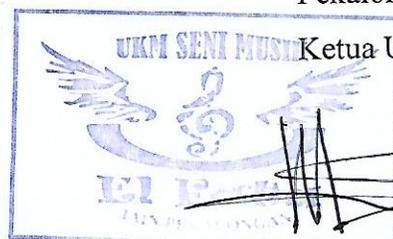
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Regar Adi Pertiwi
NIM : 2013113178
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan dari tanggal 1 Februari 2018 s/d 10 Mei 2018, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Menambah Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan."

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 24 Juli 2018



Muslim

DOKUMENTASI

Proses Perencanaan SDM



proses rekrutmen



seleksi kemampuan bermusik



Seleksi wawancara



Workshop Alam dan kelas



Pelatihan



Pemberian Motivasi



Divisi – Divisi di UKM Seni Musik El-Fata



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Regar Adi Pertiwi
2. Tempat, Tanggal lahir : Sukoharjo, 19 Agustus 1995
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Jl. Karya Bakti Gg V/13 RT.02 RW.04
Medono Pekalongan

B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Suradi
2. Nama Ibu : Nur Hikmah
3. Pekerjaan Ayah : Pedagang
4. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jl. Karya Bakti Gg V/13 RT.02 RW.04
Medono Pekalongan

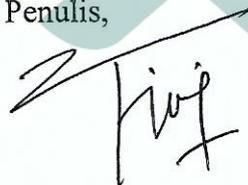
C. Riwayat Pendidikan

1. MSI 15 Medono LULUS 2006
2. SMP NEGERI 6 Pekalongan LULUS 2009
3. SMA NEGERI 4 Pekalongan LULUS 2013
4. Kuliah di IAIN PEKALONGAN angkatan 2013 LULUS 2018

Pekalongan, 23 Juli 2018

Yang menyatakan

Penulis,



REGAR ADI PERTIWI

NIM: 2013113178



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma bangsa No.9 Pekalongan. Telp. (0285) 412575 Faks (0285) 423418
Website : perpustakaan iain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iain.pekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **Regar Adi Pertiwi**
Nim : **2013113178**
Jurusan/Prodi : **Ekonomi Syariah**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

**“PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ANGGOTA UKM SENI MUSIK EL-FATA
IAIN PEKALONGAN”**

beserta perangkat yang di perlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya lewat internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, Agustus 2018



REGAR ADI PERTIWI
NIM: 2013113178

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.

