

MERANCANG MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI IBU RUMAH TANGGA, REMAJA DAN ANAK-ANAK DI DESA CINANGKA, KECAMATAN CIAMPEA, BOGOR

Tubagus Rifqy Thantawi¹, Bayu Purnama Putra², Ega Oviani³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor

¹trifqythan@febi-inais.ac.id, ²bayupurnamaputra@febi-inais.ac.id, ³egaoviani223@gmail.com

ABSTRACT

This community service aims to design human resource management for housewives, youth, and children in Cinangka Village Pamijahan Subdistrict bogor District, West Java Province. In this community service, activities are carried out based on the accountability methods where this researcher refers to accountability and the provision of trust. The results of this community service are researchers carry out product activities from plastic waste, namely wallets and bags. With this community service, it can be concluded that Human Resource Management(MSDI) is a management field that includes planning, organizing, implementing, and supervising. This human resource management has sharia principles, namely : trustworthiness, believes in urgency and calls for virtue, positive thinking, disciplined, responsible, and respect others. With this principle, researchers and local residents held socialization and training in the design of making products from plastic waste that would be used as wallets and bags and the people who participated in these activities were given responsibility and mandate in reporting.

Keywords: Management, Human Resource and Cinangka Village.

ABSTRAK

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk merancang manajemen sumber daya insani ibu rumah tangga, remaja dan anak-anak di Desa Cinangka Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. Dalam pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan kegiatan dengan berdasarkan metode akuntabilitas mengacu pada pertanggungjawaban serta pemberian amanah. Hasil dari pengabdian kepada masyarakat ini ialah kegiatan pembuatan produk dari limbah plastik yaitu dompet dan tas. Dengan pengabdian kepada masyarakat ini, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Manajemen sumber daya insani ini memiliki prinsip syariah yaitu: Amanah, Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*), Berpikir Positif, Disiplin, Bertanggung jawab dan Menghargai Orang Lain. Dengan prinsip tersebut bersama warga setempat mengadakan sosialisasi dan pelatihan dalam perancangan pembuatan produk dari limbah plastik yang akan

dijadikan dompet dan tas serta masyarakat yang mengikuti kegiatan tersebut diberi tanggung jawab dan amanah dalam pelaporan .

Kata-kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Insani, Desa Cinangka.

I. PENDAHULUAN.

Manajemen Sumber Daya Insani, adalah Ilmu atau cara mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. Sumber Daya Insani adalah aset terpenting dalam hal memanfaatkan secara efisien semua sumber daya yang ada di Bumi. Manusia diciptakan oleh Allah Yang Maha Tinggi. Sebagai Khalifah di Bumi, adalah tugas saya untuk mengelola bumi dan sumber dayanya untuk kepentingan umat manusia. Saya juga merawat makhluk yang hidup di atasnya, serta seluruh alam semesta. Tidak diragukan lagi bahwa Allah telah menegaskan hal ini dalam Al-Qur'an Surat al-Jatsiyah ayat 13.

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

Manajemen Sumber Daya Insani didasarkan pada sebuah konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya menjadi sumber bisnis. Studi Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan psikologi segera. Unsur manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani juga memperhatikan desain dan pelaksanaan sistem perencanaan, penyiapan pegawai, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja

yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi Sumber Daya Insani. (Hardana, 2015 : 115-116).

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. Manajemen Sumber Daya Insani.

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses ini dalam produksi, pemasaran, keuangan dll. Personil. Karena sumber daya insani peran yang semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan pengalaman dan hasil penelitian yang berbeda dalam Sumber Daya Insani jadi dikumpulkan secara sistematis “Manajemen” memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola (mengelola) staf baik. Menurut definisi Tuhan yang diberikan dalam firman, Tuhan adalah makhluk dengan kekuatan dan pengetahuan yang tak terbatas. (Rahmawati, 2020 : 2-3)

“Artinya: Tidakkah kamu memperhatikan, bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak (benar)? Jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu danmendatangkan makhluk yang baru (untuk menggantikan kamu. (QS. Al Ibrahim (14): 19)”

Manajemen Sumber Daya Insani perbankan memiliki pemahaman yang sama dengan manajemen sumber daya manusia.manajemen sumber daya manusia adalah area manajemen umum terlibat dalam

perencanaan organisasi, implementasi, dll. Pengendalian personel menurut prinsip-prinsip Islam. Ada tunjukkan beberapa istilah manajemen sumber daya insani, antara lain: manajemen SDI, manajemen Sumber Daya Insani, kepemimpinan, kepemimpinan staf, manajemen perburuan, manajemen kerja, administrasi Kepegawaian dan hubungan industri. (Rahmawati, 2020 : 3).

II.2. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam.

Sumber daya insani dalam prespektif islam yaitu ciri – ciri sumber daya insani menurut Islam dan mempunyai sifat keIslaman serta dapat menjunjung tinggi nilai ke Islaman. Adapun ciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut : (Rivai, 2009 : 210 - 215).

II.2.1. Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari- hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan

II.2.2. Menyakini Urgensi dan Menyeru kepada Kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*).

Amar ma'ruf nahi munkar (al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anil- mun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib.

Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemah- lemahnya iman seorang mukmin.

II.2.3. Berpikir Positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.

II.2.4. Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain.

II.2.5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

II.2.6. Menghargai Orang Lain.

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seorang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melainkan mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

II.3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani Syariah.

II.3.1. Rekrutmen.

Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau dengan kata lain proses menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat. (Yusuf, 2015 : 94) Dalam memilih karyawan, Islam menyarankan agar selektif dalam memilih calon karyawan mana yang berkualitas dan merupakan orang-orang yang tepat. Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen harus dilakukan secara adil, terbuka, dan tanpa adanya unsur nepotisme. Keputusan dalam proses rekrutmen akan berdampak pada pelaksanaan aspek-aspek SDM lainnya seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dll. Islam menganjurkan dalam memilih atau merekrut karyawan dalam perusahaan atau organisasi harus yang kompeten dan religius (persyaratan

harus beragama Islam dan berjilbab).

Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, seperti syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan. Dan sebaliknya pelamar juga memberikan keterangan yang sesuai dan tidak melamar pekerjaan di luar kemampuannya. Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu organisasi atau perusahaan seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.

II.3.2. Seleksi.

Seleksi berarti penyaringan, pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik), sedangkan menurut istilah seleksi berarti metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (perusahaan) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Serangkaian metode dan prosedur yang dilakukan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan kandidat, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian kandidat sehingga diperoleh sikap amanah.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutus pelamar mana yang diterima. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Bagi manajer muslim sangat perlu untuk memahami tuntunan dalam Al-Qur'an yang dapat mencegah penerimaan yang tidak jelas dan nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi dalam tempat kerja. Dalam manajemen berbasis syariah keahlian saja tidak cukup. Jadi harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi. Maka setiap muslim dalam beraktivitas apapun harus

dilakukan dengan cara yang professional. Yang dimaksudkan professional menurut Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu Ahliyah (keahlian), Himmatul ‘Amal (etos kerja tinggi), dan Amanah (terpercaya dan bertanggungjawab). (Husna, 2018 : 36)

II.3.3. Pelatihan dan Pengembangan.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan pengembangan adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. (Sunyono, 2012 : 145).

Pelatihan dan pengembangan itu penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara pegawai publik dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Pengembangan SDM lebih terfokus ke jangka panjang. Melalui program pengembangan akan mengurangi ketergantungan organisasi terhadap adanya program pengangkatan karyawan baru, karena program pengembangan semata-mata untuk memberdayakan karyawan dalam organisasi untuk jangka panjang. Dalam hal ini organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan. Upaya tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap

para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya dan pelatihan ini diutamakan bersifat Islami.

Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan mencakup mulai dari pengembangan moral, spiritual, dan pada akhirnya dimuat pada kebijakan fiskal. Pelatihan dan pengembangan harusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Seorang karyawan sebaiknya bekerja dengan segenap kemampuan, keinginan, dan kesungguhan untuk mencapai kesempurnaan dan kesuksesan mereka sendiri, lingkungan sosialnya, dan juga untuk hari akhir. Dalam Islam terdapat konsep ikhsan (keunggulan dan kebajikan) berhubungan dengan kebaikan dan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah Subhanahu Wa Ta’ala.

II.3.4. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Seorang manajer muslim dalam bertanggungjawab menilai karyawan harus dilakukan secara adil. Menurut Ali dan Junaidah Hasyim sebagaimana yang dikutip oleh Oktania, penilaian kinerja berdasarkan Al-Qur’an evaluasi penilaian terdapat dua metode, yaitu berdasarkan pertimbangan dan berdasarkan perilaku. (Oktania, 2012 : 63).

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan karena dapat menentukan hal-hal apa saja yang dapat berjalan baik untuk jangka panjang.

Dan bagi individu dapat digunakan sebagai evaluasi diri terhadap pekerjaan untuk mengetahui kesalahan yang terjadi dan mencegah hal itu terulang lagi.

II.4. Manajemen Sumber Daya Insani Syariah.

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) adalah proses yang menentukan dan mencapai tujuan melalui empat fungsi dasar manajemen:

1. perencanaan strategis, pengambilan keputusan, pengorganisasian, dan memimpin. Perencanaan (*planning/at-takhthiith*), merupakan kegiatan untuk memperkirakan keadaan sumber daya orang sesuai dengan kebutuhannya mengatur secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam rencana ini adalah tujuan menentukan program sumber daya manusia, termasuk mengatur, memimpin, pengendalian, pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Integrasi, pemeliharaan, disiplin dll pemberhentian karyawan tersebut.
2. Tindakan pengorganisasian adalah proses mengelola karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, dan integrasi dan koordinasi ke dalam bagan.
3. Instruksi kepada karyawan tentang cara bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien diberikan dalam pengarahan. Tujuan pembekalan ini adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan organisasi.
4. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan kemudian melakukan pengadaan karyawan yang tepat melalui proses penarikan, seleksi, penempatan,

orientasi, dan induksi. Mengontrol karyawan adalah kegiatan yang melibatkan penegakan peraturan organisasi dan bekerja dalam sebuah rencana. Jika ada tindakan yang diambil untuk memperbaiki atau meningkatkan sesuatu, itu berarti ada kebutuhan untuk perbaikan. (Rahmawati, 2020: 5).

II.5. Pentingnya Sumber Daya Insani.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk memastikan bahwa suatu organisasi seefektif mungkin. Tujuan menyediakan unit kerja yang efektif adalah penting bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana perusahaan harus memperoleh, tumbuh, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan secara kuantitas (*quantity*), dan jenis (kualitas) yang benar.

Manajemen sumber daya insani mengarah pada praktik kerja (kinerja) yang tinggi, praktis Ini mengarah pada kinerja individu dan organisasi yang tinggi, seperti: 1) Tim kerja *Self-Direction*, 2) Rotasi Pekerjaan, 3) Pelatihan Keterampilan Tinggi Level, 4) Tim Pemecahan Masalah, 5) Proses dan Prosedur Manajemen Mutu dan Integrasi (Total Quality Management), 6) Dorongan Perilaku, Inovasi dan ccr relatif, 7) Keterlibatan dan pelatihan karyawan yang ekstensif, 8) Implementasi Saran karyawan, 9) Gaji berfluktuasi berdasarkan perubahan kinerja, 10) pelatihan dan pendampingan, 11) berbagi informasi yang luas, 12) penggunaan survei sikap staf. (Hasyim, 2010: 141).

II.6. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Insani.

Prosedur manajemen karyawan mencakup berbagai kegiatan yang membantu mengisi staf dan

mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Lingkungan di mana Manajemen Sumber Daya Insani berlangsung memiliki dampak yang signifikan terhadap cara pengelolaannya. Telah digaris bawahi kendala yang ditempatkan lingkungan pada manajer ketika datang ke proses Manajemen Sumber Daya. Faktor-faktor yang secara langsung mempengaruhi proses ini termasuk serikat pekerja dan undang-undang dan peraturan pemerintah. Perencanaan Sumber Daya Insani adalah proses yang digunakan manajer untuk memastikan mereka memiliki jumlah dan tipe orang yang tepat, yang dapat melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien. Jaminan tersebut mencakup analisis pekerjaan yang menyeluruh, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi, termasuk penilaian sekarang. Analisis pekerjaan adalah proses menilai tugas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu dan menentukan perilaku apa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Deskripsi pekerjaan ini akan memberi tahu Anda semua yang perlu Anda ketahui tentang pekerjaan itu dan bagaimana melakukannya. Ini juga menjelaskan mengapa pekerjaan itu penting. (Hasyim, 2010 : 142)

II.7. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani.

Strategi pengembangan Sumber Daya Insani yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi : 1) Merencanakan dan menarik Sumber Daya Insani yang berkualitas, 2) Mengembangkan Sumber Daya Insani agar berkualitas, 3) Menilai kinerja Sumber Daya Insani, 4) Memberikan motivasi, dan 5) Memelihara sumber daya yang berkualitas.5 Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen Sumber

Daya Insani mencakup tujuh komponen, yaitu : 1) Perencanaan pegawai, (2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian pegawai, 6) Kompensasi, dan (7) Penilaian pegawai. (Hasyim, 2010 : 146).

II.8. Kualitas Sumber Daya Insani.

Kualitas Sumber Daya Insani yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, seperti yang telah dijabarkan oleh Faisal Badmen, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi beserta isinya. Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rezki sedikitpun dari mereka dan aku tidak menghendaki supaya mereka memberi-Ku makan
2. Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani. Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan
3. Bekerja keras untuk mendapatkan rezki disertai dengan tawakal dan takwa kepada Allah. Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian

dari rezki- Nya. dan hanya kepadaNya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan

4. Usaha yang halal dan menghindari usaha yang Karam. Katakanlah: "tidak sama yang buruk dengan yang baik, meskipun banyaknya yang buruk itu menarik hatimu. Maka bertakwalah kepada Allah Hai orang-orang berakal, agar kamu mendapat keberuntungan
5. Keimanan bahwa seluruh materi di dunia ini hanya milik Allah, sedang manusia bertugas sebagai khalifah. Berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman- di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanyarnemperoleh pahala yang besar
6. Jujur dan amanah. Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.

III. METODE PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT.

Penelitian menggunakan metode penelitian akuntabilitas dimana peneliti ini mengacu pada pertanggungjawaban serta pemberian amanah Metode dalam penelitian pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan transparansi akuntabilitas. Dengan metode pengabdian kepada masyarakat ini dapat memberikan solusi kepada ibu rumah tangga, remaja serta anak – anak dalam merencanakan sumber daya insani yang bermanfaat. Pengabdian kepada masyarakat ini peneliti melakukan sosialisasi terhadap perencanaan pembuatan produk dari limbah plastik sehingga setiap orang yang ikut serta dalam perencanaan ini diberikan tanggung jawab dan diberikan amanah dalam pelaporan setiap harinya baik dari pengumpulan plastiknya hingga proses produksinya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

IV.1. Sejarah Desa Cinangka.

Pemberian nama Cinangka merupakan hasil pemikiran dan karsa tokoh masyarakat Desa Cinangka yang memperhatikan faktor sejarah, budaya dan adat istiadat. Penamaan Desa Cinangka berlatar belakang bahwa wilayah administrasi Desa Cinangka mayoritas adalah tanah pertanian yang air irigasi teknis bersumber dari Daerah Irigasi Cinangka yang bendungannya ada di Desa Cibitung Tengah Kecamatan Tenjolaya. Daerah Irigasi Cinangka merupakan infrastruktur yang dibangun sejak masa Kolonial Hindia Belanda. Para tokoh masyarakat sepakat menamakan wilayah berpedoman kepada nilai historis, sosiologis dan filosofis agar menjadi peringatan dan motivasi. Sepanjang saluran

inti irigasi pada masa kolonial banyak ditanami pohon nangka (*Artocarpus heterophyllus*) dengan tujuan untuk penguatan dinding tebing saluran karena akar nangka berbentuk tunggang dan juga memiliki akar cabang yang ditumbuhi bulu yang sangat banyak. Akar tanaman nangka ini dapat menembus permukaan tanah hingga kedalaman 10-15 meter. Selain itu, akar tanaman ini berguna untuk menyokong perumbuhannya hingga kuat dan berdiri kokoh. Morfologi tanaman nangka mulai dari akar, batang, daun, bunga, buah dan biji dapat diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari karena sangat bermanfaat untuk masyarakat. Tanaman nangka banyak sekali faedahnya mulai dari batang pohonnya yang kuat bisa dijadikan bahan bangunan, alat penunjang gamelan dan juga buahnya yang harum dapat dikonsumsi oleh manusia. Inilah falsafah buah nangka yang menginspirasi tokoh masyarakat Desa Cinangka memberikan nama wilayah Administrasi seluas kurang lebih 350 ha yang dibentuk tahun 1951 berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Bogor. Desa Cinangka merupakan salah satu desa di wilayah Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor, dengan luas wilayah kurang lebih 350 ha, ketinggian 234 m dpl, dan tinggi curah hujan per tahun 4442 mm³, bersuhu rata-rata 27 °C, Desa Cinangka terbagi menjadi 4 Kedusunan, 10 Rukun Warga (RW) dan 48 Rukun Tetangga (RT). Jumlah penduduk Desa Cinangka sampai akhir bulan Oktober Tahun 2018 tercatat sebanyak 14.227 Jiwa penduduk dengan jumlah KK sebanyak 4.187 jiwa dan dengan kepadatan penduduk per / Km 312 Jiwa.

IV.2. Manajemen Sumber Daya Insani Ibu Rumah Tangga, Remaja, dan Anak – anak di Desa Cinangka, Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor.

Dalam manajemen sumber daya insani di Desa Cinangka tentu ada penanggung jawab serta pemberian amanah kepada perorangan atau kelompok. Untuk itu peneliti merancang manajemen sumber daya insani di Desa Cinangka untuk ibu rumah tangga, remaja serta anak – anak. Peneliti merancang sebuah program dalam kerajinan limbah plastic yang dikelola oleh sumber daya insani yang ada di desa Cinangka. Ibu- ibu yang berperan untuk mengelola kerajinan, anak-anak ditugaskan dalam pengumpulan limbah plastik serta remaja bertugas sebagai marketing. Tujuan dari program tersebut yaitu untuk mengurangi limbah plastik, dan menjadi sumber penghasilan bagi warga Desa Cinangka.

IV.3. Persiapan.

Pada tahap persiapan peneliti dalam pengabdian masyarakat mengunjungi rumah ibu RW untuk berdiskusi tentang kesiapan ibu –rumah tangga, untuk pengelolaan limbah plastik yang akan dijadikan sebagai sumber usaha serta menetapkan waktu pelaksanaan kegiatan, dan disepakati kegiatan pelatihan tentang wirausaha serta pemasarannya.

IV.4. Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat.

Sosialisasi kegiatan limbah plastik diadakan di Desa Cinangka RW 03 terdiri dari 5 RT, sehingga dalam kegiatan sosialisasi peneliti berkoordinasi dengan RT setempat dalam pemanfaatan limbah plastik yang akan dijadikan kerajinan seperti tas & dompet.

IV.5. Pelatihan.

Pelatihan kewirausahaan dan pemasaran diberikan kepada seluruh warga yang ikut serta dalam pelatihan itu, baik yang sudah memiliki usaha maupun yang belum memiliki usaha. Adapun tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membangkitkan semangat berwirausaha bagi ibu-ibu rumah tangga dan menambah wawasan bagi warga yang sudah memiliki usaha. peneliti memberikan wawasan bagi warga yang belum memiliki usaha, bahwa usaha dapat dimulai dari hal yang kecil dengan memanfaatkan limbah plastik yang ada. Misalnya memulai usaha onlineshop handphone,. Sedangkan bagi warga yang sudah memiliki usaha dapat memperluas pasar dengan bermitra atau kerjasama dengan marketplace dan yang sudah ada. Pelatihan pemasaran peneliti sampaikan tentang pentingnya merek produk atau nama usaha, karena hal tersebut yang akan memudahkan pembeli atau konsumen dalam mencari produk.

IV.6. Evaluasi.

Mitra kegiatan ini adalah ibu-ibu rumah tangga, maka kami mengadakan evaluasi melalui pengamatan dan wawancara langsung, dengan hasil sebagai berikut.

1. Aspek Kewirausahaan Indikator dari aspek kewirausahaan ini adalah mereka mampu mencari peluang usaha yang dapat dikerjakan dirumah dan berani memulai usaha.
2. Aspek Pemasaran Indikator dari aspek pemasaran ini adalah mitra menciptakan atau membuat merek atau nama untuk tempat usaha.
3. Aspek Manajemen Keuangan Indikator dari aspek manajemen keuangan adalah mencatat transaksi kegiatan usaha. Dengan alasan keterbatasan waktu yang melakukan

pencatatan kegiatan keuangan: belum ada.

IV.7. Sumber Daya Insani Berkualitas dan Profesional.

Pesatnya teknologi memaksa manusia mampu bersaing. Mereka yang mampu bersaing dalam kewirausahaan. Manusia yang mampu melihat masa depan dan sadar akan perubahan. Melihat realita yang terjadi di era modern ini, masyarakat yang berkembang memiliki tanggung jawab untuk mendorong dirinya menjadi manusia modern yang memiliki skill dan kualitas yang tinggi. Sejalan dengan perubahan yang terjadi, baik dilingkungan internal maupun eksternal masyarakat, setiap masyarakat dituntut terus menerus meningkatkan kualitas SDI-nya agar mempunyai kemampuan kompetitif yang handal. Di samping itu, masyarakat juga dituntut pula untuk dapat menyusun strategi dan arah kebijakan yang selaras dengan perubahan tersebut. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, masyarakat yang berada di Desa Cinangka perlu terus menerus mengadakan pelatihan dan pengembangan keahlian. Sumber Daya Insani hadir sebagai ilmu untuk memmanagement sumberdaya manusia secara Islami yang sesuai dengan Alquran dan Hadist, pada hakikatnya pekerjaan jika dilakukan dengan niat beribadah akan memiliki nilai yang lebih dibandingkan dengan kerja hanya untuk materi. Jika kerja niatnya adalah untuk ibadah bisa dipastikan Sumber Daya Insani Berkualitas atau Profesional akan terbentuk karena kuasa Allah Swt. Berdasarkan data tersebut, kualitas Sumber Daya Insani menjadi faktor determinan bagi keberhasilan serta kemajuan suatu usaha. Hal ini menunjukkan bahwasanya Sumber Daya Insani yang berkualitas berperan aktif dalam mengantarkan kemajuan usaha. Lebih luas dalam mendefinisikan sumber

daya insani yang berkualitas. Ia mendefinisikan sumber daya insani ialah manusia yang memiliki kualitas yang seimbang, beriman, berilmu, beriptek, beramal dan cakap baik secara lahiriyah maupun batiniah. Prinsip sumber daya insani manusia tidak hanya semata-mata hanya mementingkan dunia akan tetapi ruh keimanan dan ketaqwaan dalam diri manusia itu yang menjadi landasan kuat.

IV.8. Pertanggungjawaban Pelaporan.

Setiap masyarakat Desa Cinangka yang ikut serta dalam sosialisasi dan pelatihan pembuatan produk dari limbah plastik yang akan diolah menjadi tas dan dompet perlu adanya pelaporan pertanggungjawaban lalu pelaporan itu diberikan kepada pihak yang diberikan kepercayaan penuh dalam mengelola usaha tersebut. Dalam setiap anak yang ikut serta dalam pembuatan produk limbah plastik yang bertugas dalam mengumpulkan limbah plastik tentunya mereka mempertanggung jawabkan pada jumlah / kuantitasnya (kg) setiap harinya untuk anak – anak bisa diawasi langsung oleh orangtuanya.

Untuk ibu rumah tangga yang mengikuti kegiatan tersebut dan tugasnya yaitu dalam pengolahan limbah plastik yang akan dijadikan tas dan dompet itu juga perlu adanya pelaporan dalam setiap produksi. Serta untuk remaja yang bertugas dalam pemasaran juga harus melaporkan kegiatan serta barang apa saja yang keluar sehingga tim produksi bisa menyelesaikan kebutuhan yang ada. Suatu usaha akan berjalan dengan lancar jika dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prosedur yang ada serta adanya komunikasi dan kerjasama antar masyarakat. Selain itu juga perlunya kedisiplinan serta kejujuran

ketika diberikan tanggung jawab atau amanah.

V. KESIMPULAN.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Manajemen sumber daya insani ini memiliki prinsip syariah yaitu :

1. Amanah
2. Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*)
3. Berpikir Positif
4. Disiplin
5. Bertanggung jawab
6. Menghargai orang lain

Dengan adanya prinsip tersebut peneliti dan warga setempat mengadakan sosialisasi dan pelatihan dalam perancangan pembuatan produk dari limbah plastik yang akan dijadikan dompet dan tas. Ibu-ibu, remaja, serta anak-anak berperan aktif dalam pembuatan produk tersebut yang kemudian nantinya akan dipasarkan serta dijadikan sebuah usaha rumahan. Untuk itu setiap masyarakat yang ikut serta dalam kegiatan ini memiliki tanggung jawab yang penuh dan pemberian amanah dalam pelaporan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Hardana, H. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif volume 3, No.1*, 115-116.
- Hasyim, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal LENTERA*, 141.
- Husna, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal*

- Iqtisaduna Volume 4 Nomor 1 Ed ,*
36.
- Oktania. (2012). Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan. 63.
- Rahmawati, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani (Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah). 2-3.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital Ed 1*. (Jakarta: Rajawali Press)
- Sunyono, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Caps).
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)