

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

Putri Silvia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara
putrisilvia961@gmail.com

Muhammad Arif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara
muhammad4rif@yahoo.co.id

Annio Indah Lestari Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara
annionst@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan pentingnya kontribusi dari sumber daya insani untuk mendukung proses pembangunan di suatu daerah. Sumber daya insani merupakan suatu unsur yang memberikan pengaruh besar terhadap pengembangan usaha. Dengan adanya sumber daya insani yang berkualitas tinggi serta pengelolaannya yang baik, maka perusahaan dapat lebih mengembangkan usahanya. Oleh sebab itu amat berguna mengetahui manfaat yang didapatkan dari adanya sumber daya insani saat menjalankan bisnis perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kontribusi sumber daya insani dalam mengembangkan usaha petani bibit unggul pada CV Mitra Tanam Kota Binjai. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan memanfaatkan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa sumber daya insani di CV Mitra Tanam sudah memberikan kontribusi yang sangat baik dalam membantu perusahaan mengembangkan usahanya. Hal ini didukung dari terpenuhinya delapan indikator atau penunjuk yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya insani. Adapun bentuk dari kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani kepada CV Mitra Tanam adalah seperti membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan perekonomian, menjaga nama baik dan kualitas perusahaan, mengikuti kegiatan baik di dalam maupun diluar perusahaan, menjaga keamanan perusahaan, dan menjaga kualitas sumber daya insani dengan selalu berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam.

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

Pendahuluan

Secara teori, pembangunan membutuhkan adanya suatu kualitas dari sumber daya insani. Demi mencapai hal tersebut tentunya perlu juga dilakukan pengembangan sumber daya insani menggunakan edukasi di organisasi formal guna mengembangkan mutu sumber daya insani. Sekarang ini juga telah diakui bahwa pembangunan dari sumber daya insani adalah bagian dari kesejahteraan

negara juga efisiensi pemakaian sumber daya modal fisiknya (Harahap, 2018). Sumber daya insani adalah unsur utama yang perannya tidak dapat dipisahkan dari perusahaan ataupun organisasi, karena sumber daya insani disini ialah seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi dan berkontribusi sebagai pendorong dalam menggapai misi perusahaan.

Sumber daya insani mempunyai peran pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Meskipun terdapat kemajuan dalam penggunaan teknologi informasi, tersedianya modal dan faktor pendukung lainnya dalam organisasi, akan tetapi jika tidak terdapat sumber daya insani, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit untuk dicapai (Saputro and Rois, 2018). Ini berarti bahwa hasil pencapaian kerja yang sebenarnya diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan akan dapat dicapai apabila strategi pengembangan sumber daya insani tersebut dilaksanakan dan dikelola dengan lebih baik (Pasaribu et al., 2011). Salah satu manfaat dari adanya sumber daya tersebut adalah untuk melaksanakan kegiatan produksi. Adapun faktor yang turut memberikan pengaruh dari proses produksi yaitu pekerja sebagai elemen produksi insani yang berperan secara dengan tepat untuk melaksanakan proses produksi. Pada elemen produksi tenaga kerja terdapat unsur materi, ide atau gagasan, dan keterampilan dari seorang pekerja (Z. Hasan, 2020). Suatu pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja dapat digolongkan sebagai ibadah yaitu segala perbuatan yang dilakukan untuk menghasilkan dan meningkatkan produktivitas, baik dalam bentuk pengetahuan berupa hasil pemikiran, ide, dan konsep, maupun dalam bentuk berupa tenaga dan kontribusinya yang sejalan dengan aturan Islam (Harahap. dan M. Ridwan, 2016).

Sejalan dengan hal tersebut, adanya perkembangan yang berhasil dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan tentunya tidak terlaksana dengan begitu saja tanpa adanya kendala yang dihadapi. Salah satu kendala ataupun rintangan tersebut juga terkait dengan terbatasnya kualitas manusia yang selanjutnya disebut sebagai Sumber Daya Insani (SDI) (Z. Hasan, 2021). Kendala lain yang dihadapi adalah berupa manusia sebagai peserta, pembina atau infrastruktur, sarana dan prasarana pengembangan, kurikulum, dan biaya pengembangan (Masram dan Muah, 2015). Dalam hal ini berarti adanya pelatihan dan pengembangan dari sumber daya insani dilakukan guna mewujudkan karakter manusia berbudi luhur, kuat, pintar, mandiri dan bersikap setia kepada teman, pekerja keras, produktif, kreatif, dan inovatif, tepat waktu dan berorientasi pada waktu mendatang untuk membentuk masa depan yang lebih baik (Wakerwa, 2016).

Salah satu tempat yang menjadi usaha penangkar dan penyalur bibit unggul di Kota Binjai yang sudah mengalami perkembangan cukup baik sekaligus menjadi pusat dari pengembangan sumber daya insani adalah CV Mitra Tanam. CV Mitra Tanam merupakan tempat usaha petani penangkar dan penyalur bibit unggul yang sudah cukup terkenal di Kota Binjai dan sudah beroperasi selama lebih dari 20 tahun. Adapun permintaan bibit buah di tempat ini sangat tinggi dan berasal dari luar Kota Binjai bahkan luar provinsi, mulai tingkat Kementrian,

Pemerintahan Provinsi, Organisasi Pemerintahan Daerah, Perusahaan Perkebunan Swasta, Badan Usaha Milik Negara, Universitas, dan lain-lain.

Hal yang turut mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha tentunya terkait dengan pengelolaan sumber daya insani yang maksimal sehingga pada akhirnya bisa membantu perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Adapun hambatan dalam mengembangkan usaha ini adalah terkait kualitas sumber daya insani yang lebih dulu harus dilatih dan menjalankan berbagai praktik pelaksanaan kerja dalam menanam dan merawat bibit unggul. Setelah diadakannya pelatihan, pemilik perusahaan menerangkan bahwasanya dari banyaknya orang yang mengikuti pelatihan tersebut hanya terdapat sebagian saja yang memiliki potensi terkait dengan sumber daya insani yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus senantiasa melakukan pelatihan pada waktu-waktu tertentu untuk membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari sumber daya insani yang dimiliki.

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

Tinjauan Literatur

A. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah makna dari kata *human resources*. Makna istilah tersebut berarti sebagian dari faktor produksi. Jika proses produksi membutuhkan dana, bahan, metode, termasuk teknologi dan informasi, maka proses ini juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya insani (Kartawan et al., 2018). Menurut Nawawi, sumber daya insani meliputi tiga pemahaman. Pertama, sumber daya insani yaitu orang yang bertindak pada organisasi atau perusahaan yang juga disebut sebagai karyawan, tenaga kerja, ataupun pegawai. Kedua, sumber daya insani merupakan manusia yang memiliki potensi sebagai penggagas tujuan organisasi. Ketiga, sumber daya insani merupakan aset yang

memiliki fungsi sebagai modal dalam suatu organisasi yang bisa menjadi kekuatan jelas, baik berdasarkan fisik ataupun bukan fisik ketika mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya insani merupakan seseorang yang bekerja dalam sebuah lingkungan perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya insani ini adalah sesuatu yang berpengaruh terhadap proses manajemen. Seperti apapun kemajuan teknologi yang terjadi, faktor manusia atau insani akan tetap memberikan peran penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Ardiani, 2019).

Konsep utama sumber daya insani yaitu yang memiliki peran utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah manusia bukanlah merupakan mesin atau asset berbentuk fisik. Sumber daya insani secara praktik akan membentuk karyawan yang memiliki sifat amanah dalam mengemban suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan tersedianya tenaga kerja yang matang maka pengelolaan sumber daya insani akan berlangsung lebih efisien dan efektif. Berkaitan dengan hal ini, konsep sumber daya manusia yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam adalah merupakan upaya yang dilakukan untuk meraih tujuan dan impian organisasi yang dijalankan berlandaskan pada etika bisnis Islam (As'ad, 2021).

Dalam perspektif ekonomi Islam, sumber daya insani tidak dapat diciptakan secara instan. Sumber daya insani tidak dapat diciptakan hanya dengan melalui satu atau dua bulan waktu pelatihan. Sumber daya insani harus diciptakan dari waktu awal, contohnya melalui edukasi dasar. Dalam ekonomi Islam, sumber daya insani bukan hanya mempunyai pengetahuan kompeten yang baik, akan tetapi juga memiliki integritas. Bahkan, sumber daya insani harus mempunyai visi yang baik kedepannya. Melalui gerakan ekonomi Islam sesungguhnya mereka sedang berjuang dalam membangun peradaban dan *ummattan muqtashidah* (Tarigan, 2012).

Ada delapan indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kualitas dari sumber daya insani.

1. *Competence*, yaitu pekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
2. *Courtesy*, yaitu melayani dengan perilaku sopan, santun, hormat, serta simpati.
3. *Credibility*, yaitu pekerja yang dapat dipercaya.
4. *Reliability*, yaitu pekerja yang dapat memberi pelayanan secara stabil.
5. *Responsiveness*, yaitu kecakapan dalam menanggapi serta memecahkan persoalan secara cekatan.
6. *Gamesmanship*, yaitu perilaku dalam mengatasi setiap keluhan pelanggan.
7. *Timeliness*, yaitu sikap memberikan layanan secara tepat waktu dan cepat.
8. *Communication*, yaitu dimana pekerja berupaya memaklumi serta dapat melakukan komunikasi dengan baik (A. Hasan, 2010).

Prinsip Sumber Daya Insani

Manusia selaku pelopor dalam proses produksi harus mempunyai ciri-ciri *shifatul anbiyaa'* atau karakter kenabian seperti benar, professional, pintar, terpercaya, dan transparansi.

1. Perencanaan Sumber Daya Insani

Hal ini mencakup rencana mutu dan jumlah sumber daya insani beserta aktivitas yang berkaitan dengan desain pekerjaan sumber daya insani. Rencana tersebut mencakup tahap pembelajaran, keterampilan, keahlian, usia dan sebagainya dalam setiap posisi. Tahap selanjutnya yaitu membuat deskripsi pekerjaan untuk setiap jabatan berdasarkan struktur perusahaan.

2. Penerimaan dan Penugasan Sumber Daya Insani

Perekrutan sumber daya insani merupakan aktivitas yang paling berarti karena merupakan langkah awal dalam menciptakan sumber daya insani dengan keterampilan yang diperlukan. Terkait dengan hal ini, sebelum memulai kerja maka ada baiknya untuk memberikan orientasi pekerjaan dan menjelaskan secara rinci dan runtut mengenai tugas dan kewajiban sumber daya insani dalam pekerjaan tersebut.

3. Pengembangan Sumber Daya Insani

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

4. Perencanaan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Perencanaan pengukuran kemampuan karyawan pada umumnya melukiskan rancangan sistem yang kokoh dan tersusun untuk menghitung dan menilai capaian pekerjaan, tingkah laku, ilmu dan kepandaian dari sumber daya insani. Pengukuran kinerja menggambarkan alat ukur untuk mengetahui apakah sumber daya insani sejalan dengan misi yang akan diraih oleh organisasi atau perusahaan (Zainal, 2014).

Skema Pembangunan Sumber Daya Manusia Dalam Islam

1. Landasan Tauhid Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nabi saw menekankan dalam berbagai kesempatan bahwa "*al-mu'min al-qawi khayr wa ahab ila Allah min al-mu'min aldhaif*", yang berarti orang yang cakap serta kuat lebih baik dan lebih akrab dengan kedamaian dibandingkan mukmin yang lemah. Ungkapan Nabi ini tentunya menggambarkan pentingnya modal manusia bagi pembangunan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, seorang muslim yang professional, berbakat, dan memiliki

keterampilan akan semakin baik dibandingkan dengan seorang yang bukan professional.

Melalui konsep *taskhir* (manajemen) dan *ta'mir* (pembangunan), modal manusia akan meningkat ke level manajemen dibandingkan sebagai sumber daya dalam produksi serta konsumsi sebagaimana yang dikemukakan ekonomi konvensional. Konsepsi *taskhir* dan *ta'mir* memberikan peran dalam meningkatkan modal manusia juga berkontribusi sebagai arahan dalam memelihara dan meningkatkan sumber daya, harta, dan lingkungan yang luas agar selalu menghasilkan dampak yang baik untuk kedepannya.

2. Dimensi Pembangunan Sumber Daya Dalam Islam

a. Kesehatan dan Nutrisi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Mukmin yang sehat dan kuat lebih dicintai dibandingkan dengan mukmin yang lemah. Antara pendidikan dan kesehatan memiliki hubungan yang erat dalam pembangunan ekonomi. Dalam suatu pandangan, kondisi yang sehat mampu menekan tabungan masa depan dalam pendidikan. Pada pandangan lain, maksimalnya dana pendidikan akan memberikan dampak baik terhadap investasi kesehatan. Ini disebabkan oleh adanya program kesehatan yang membutuhkan pendidikan utama di sekolah yaitu sanitasi, peningkatan pengetahuan juga turut mendukung pelatihan kesehatan diri.

b. Pendidikan dan Pelatihan

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

c. *Tazkiyah* atau Pencucian Batin

Tazkiyah dan pengembangan sifat serta perilaku dalam Islam menganjurkan manusia menjadi makhluk yang mempunyai sikap integritas dan selalu melaksanakan pencucian batin melalui *hablum minallah*, *hablum minannas*, dan juga melalui alam (Mahri, 2021). Anjuran Islam mengajarkan agar umatnya selalu melakukan penyucian jiwa sehingga mendapatkan keberuntungan dalam hidup baik *duniawi* maupun *ukhrawi* (Hasballah, 2018).

B. Pengembangan Usaha

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan merupakan suatu cara, aturan, tingkah laku, perkembangan. Konsep pembangunan merupakan kebutuhan aplikasi dalam kehidupan. Pengembangan bisa dikatakan sebagai upaya peningkatan kompetensi ideal, teoritis dan moral seseorang sesuai keperluan kerja melalui sebuah pendidikan dan pelatihan.

Usaha merupakan gerakan dengan mengeluarkan energi (ide ataupun tenaga) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (aktivitas, dorongan, pengerahan

tenaga, dan upaya) mencapai suatu tujuan. Usaha merupakan aktivitas di bidang perniagaan yang dilakukan untuk menciptakan keuntungan (Nasional, 2008).

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

Bentuk Pengembangan Usaha

1. Pengembangan Produk

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

2. Pengembangan Pasar

Perluasan pasar merupakan suatu cara yang digunakan guna meningkatkan pasar dengan mengenalkan komoditi atau jasa ke daerah baru.

3. Pengembangan Organisasi

Pengembangan atau peningkatan organisasi merupakan aktivitas menyempurnakan tujuan dan nilai organisasi, peran-peran organisasi termasuk bentuk organisasi supaya usaha yang dijalankan lebih *adaptive* pada ketentuan dunia bisnis, bekerja secara lebih tepat dan ampuh sehingga kinerja usaha bisa meningkat, beserta penuntasan pada peran produksi, pemasaran, finansial, dan sumber daya manusia (Sumual, 2019).

Tahapan Pengembangan Usaha

1. Memiliki Gagasan Usaha

Langkah awal membangun usaha yaitu dengan mempunyai ide atau gagasan usaha. gagasan dari seorang pengusaha bisa berawal dari berbagai sumber seperti pencapaian teman. Gagasan usaha ini pun bisa muncul oleh adanya *sense of business* yang unggul oleh pengusaha.

2. Penyaringan Gagasan/Konsep Usaha

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

3. Peningkatan Rancangan Usaha

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

4. Pelaksanaan Rancangan dan Penanganan Usaha

Rancangan yang sudah ditetapkan berikutnya akan di aplikasikan dalam kegiatan usaha. Rancangan ini akan menjadi pedoman untuk melaksanakan usaha yang dijalankan oleh pengusaha. Pada aktivitas pelaksanaan rancangan usaha, seorang pengusaha akan mengupayakan bermacam faktor pendorong berupa materil, sumber dana, dan tenaga kerja (Maulana, 2020).

Pengembangan Usaha Dalam Islam

1. Memiliki rencana yang baik

Rencana atau niat yang baik adalah landasan pokok sebuah kebaikan dalam berperilaku. Apabila rencananya baik maka bisnis amalnya juga baik, begitupun sebaliknya.

2. Berinteraksi dengan akhlak

Dalam ekonomi Islam, akhlak menduduki urutan teratas karena memenuhi akhlak adalah salah satu misi Islam dan penyiaran para nabi. Karakter-karakter dasar yang mesti dimiliki oleh seorang pengusaha yaitu jujur, terpercaya, toleransi, dan tepat kepada janjinya.

3. Mempercayai takdir dan ridha

Wirausahawan muslim mesti yakin kepada takdir. Setelah itu, maka wirausaha tersebut juga mesti berdzikir dan bersyukur dalam menerima rezeki yang telah diberikan Allah (Ridho, 2020).

4. Senantiasa bersyukur

Wirausaha muslim merupakan seseorang yang senantiasa mengucapkan syukur terhadap Allah SWT. Bersyukur adalah tindakan masuk akal atas cara berterimakasih untuk karunia yang telah diberikan oleh Allah.

5. Melaksanakan kerja sebagai ibadah

Kerja sebagai ibadah merupakan pelaksanaan dari keinginan Allah juga sebagai alasan diciptakannya manusia di bumi ini. Ini sesuai dengan tujuan dari penciptaan manusia sebagai pemimpin yang memiliki kewajiban untuk menyembah Allah (Junus, 2013).

6. Menjaga aturan syariah

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

7. Bersikap rendah hati dan menghindari kesombongan

Islam mengajarkan kita untuk senantiasa rendah hati dan tidak sombong. Hal ini juga tentunya memberikan manfaat baik kepada diri kita dan hubungan bersama makhluk lainnya.

8. Selalu tepat waktu

Disiplin akan menjadikan seseorang selalu memperkirakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai agenda yang sudah dibuat. Jika kita senantiasa disiplin, maka siapa saja yang memiliki kepentingan dengan kita akan senang bekerjasama dengan kita (Khamidah, 2019).

C. Bibit Unggul

Berdasarkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1992 pasal 1 ayat 4, benih merupakan tumbuhan atau bagian tumbuhan yang dimanfaatkan untuk melipatgandakan tumbuhan. Seluruh bibit merupakan biji, akan tetapi tidak seluruh biji bisa menjadi bibit. Biji merupakan bakal tumbuhan yang telah di pilih dan terjamin genetiknya (Pohan, 2019).

Guna membantu kesuksesan usaha pada sektor perkebunan, bagian yang mesti dilihat adalah kualitas bibit. Bibit tumbuhan yang tidak unggul akan menyebabkan kurangnya pendapatan karena produk yang di hasilkan kurang berkualitas yaitu hanya berkisar 60 persen (*Dorong Kemandirian Petani, Mudah Dapat Bibit Unggul*, n.d.). Bibit unggul adalah bagian yang turut menjadi penentu suksesnya budidaya tumbuhan dan fungsinya tidak bisa tergantikan oleh bagian lainnya karena bibit yang berfungsi untuk bahan tumbuhan dan pembawa gen utama untuk variasi unggul. Keunggulan variasi itu bisa dirasakan oleh banyak pengguna jika bibit yang ditanam merupakan bibit yang memiliki kualitas baik. Dalam pertanian modern, bibit mempunyai peran untuk paket unggul terknologi oleh petani dan pengguna-penggunanya. Paket unggul tersebut mesti dikembangkan dan tersedia dengan benar. Keunggulan variasi dan kualitas bibit adalah bagian utama untuk meningkatkan sistem produk benih bersertifikasi. Pengadaan bibit unggul memiliki fungsi penting diantara teknologi yang diciptakan dengan melalui observasi, baik pada kontribusinya untuk meningkatkan hasil persatuan luas ataupun untuk suatu elemen primer pada penanganan penyakit serta hama. selain itu variasi unggul diperhitungkan mudah di ambil petani dengan jumlah uang yang relative murah dan menghasilkan keuntungan secara serentak pada petani (*Kiat Sukses Produksi Benih Unggul Padi*, n.d.).

Metode

Penelitian ini merupakan penelien kualitatif dengan memanfaatkan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif dipergunakan sebagai penelitian mengenai kehidupan penduduk, sejarah, perbuatan organisasi, kegiatan sosial, dan sebagainya. Alasan memilih penelitian kualitatif yaitu terkait dengan pengalaman peneliti karena jenis penelitian ini bisa dipergunakan untuk memperoleh hasil tersembunyi dibalik kejadian-kejadian yang terkadang

merupakan fenomena yang sulit untuk dipahami (Sukiati, 2016). Adapun temuan-temuan yang dicantumkan pada observasi ini didapatkan melalui tempat penelitian dan juga referensi yang mendukung seperti jurnal, buku-buku, laporan ilmiah, dan lainnya. Pada proses penelitian, penulis memanfaatkan pengambilan data dengan tiga tahap yang meliputi pengamatan, wawancara, dan dokumentasi kegiatan. Wawancara yang dilakukan adalah dengan menggunakan jenis wawancara *in-depth interview* atau wawancara mendalam. Teknik ini merupakan teknik wawancara yang dilaksanakan secara fleksibel dan bebas, tidak bersistem ketat, juga bukan berada pada situasi formal (Nugrahani, 2014).

Hasil dan Pembahasan

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

Tabel 1. Pengukuran Skala Kontribusi

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

Berlandaskan temuan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa kualitas dari sumber daya insani yang terdapat pada CV. Mitra Tanam sudah tidak diragukan lagi. Sumber daya insani disini tentunya sudah memenuhi kedelapan indikator dari kualitas sumber daya insani.

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

Sumber daya insani yang terdapat pada CV Mitra Tanam adalah orang-orang yang sudah mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh perusahaan. Hanya saja perusahaan tentunya masih perlu melakukan pelatihan guna memperbaiki kualitas dari sumber daya insani.

Dalam hal ini, bisa ditarik kesimpulan bahwa keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya insani disini sudah cukup baik, hanya saja tentunya masih dibutuhkan pelatihan dalam meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan dari sumber daya insani. Pelatihan dilakukan secara rutin oleh perusahaan terutama ketika perusahaan memiliki program

baru maka perusahaan bertindak secara cepat dan tepat untuk mengorganisir sumber daya insani dengan baik dalam menjalankan program baru tersebut.

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

2. *Courtesy*, yaitu melayani dengan sikap sopan, ramah, hormat, dan timbang rasa
 Berdasarkan penelitian mengenai sikap yang ditunjukkan oleh sumber daya insani di lapangan kerja, peneliti menemukan bahwa sumber daya insani disini sudah merupakan orang-orang yang memiliki sikap ramah, hormat, dan timbang rasa baik kepada perusahaan, sesama rekan kerja, maupun kepada siapa saja yang datang berkunjung ke perusahaan. Dalam hal ini tentunya para tenaga kerja atau sumber daya insani di CV Mitra Tanam sudah menggambarkan bahwa mereka sudah bisa memberikan karakter serta kebiasaan menjadi lebih baik bagi perusahaan. Sumber daya insani disini sudah memenuhi indikator *courtesy* yaitu sikap yang ramah, hormat, dan timbang rasa kepada perusahaan dan juga sumber daya insani lainnya.
3. *Credibility*, yaitu pekerja yang dapat dipercaya
 Sumber daya insani disini sudah merupakan karyawan yang bisa dipercaya. Adanya sikap *credibility* yang baik dalam sumber daya insani tentunya menjadi wujud dari tercapainya kualitas sumber daya insani yang sesuai dengan pandangan Islam, sebagaimana salah satu sikapnya adalah amanah (terpercaya) dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam.
 Jadi dapat dikatakan bahwa sumber daya insani disini sudah sepenuhnya merupakan orang-orang yang memiliki sikap yang bisa dipercaya dalam menjalankan pekerjaan dan membantu keamanan dalam lingkungan perusahaan di CV. Mitra Tanam.
4. *Reliability*, yaitu pekerja yang dapat memberi pelayanan secara konsisten.
 Sumber daya insani disini sudah merupakan karyawan yang bisa melaksanakan dan memberikan layanan secara konsisten. Contohnya adalah mereka bisa membantu perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan.
 Jadi bisa dikatakan bahwa secara keseluruhan sumber daya insani disini sudah merupakan karyawan yang berhati-hati dalam bekerja dan kualitasnya pun sudah tidak diragukan lagi untuk membantu perusahaan ini. Adapun pelaksanaan indikator ini juga terkait dengan prinsip tanggungjawab yang juga termasuk dalam salah satu faktor dari prinsip sumber daya insani yang terdapat dalam perspektif Islam.

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

Selain konsisten, sumber daya insani disini juga dapat melaksanakan layanan baik terhadap konsumen. Misalnya ketika pemilik dari perusahaan ini tidak sedang berada di lokasi pembibitan dan ada konsumen yang berkunjung ingin membeli bibit yang ada di perusahaan, mereka mampu merespons pelanggan dengan cara menjualkan bibit dan berikutnya memberikan laporan serta hasil penjualan kepada pemilik perusahaan dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani disini sudah mampu memberikan respon yang cepat kepada perusahaan dan juga sudah merupakan orang-orang yang bisa menyelesaikan masalah dengan cepat.

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

Terkait dengan hal ini, perusahaan selalu mengupayakan agar sumber daya insani yang ada disini tidak mengetahui tentang keluhan yang sedang dirasakan oleh perusahaan. Namun tentunya sumber daya insani disini juga merupakan orang-orang yang sudah terlatih kualitasnya. Tidak hanya kompeten, mereka juga merupakan orang-orang yang bisa diandalkan oleh perusahaan ini dalam melaksanakan proses pengembangannya. Berdasarkan penelitian, sumber daya insani disini mampu menerima keluhan perusahaan dan berupaya semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan suatu kendala ataupun masalah yang dihadapi.

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

Sumber daya insani disini sudah memberikan pelayanan yang baik terhadap perusahaan. Dari proses dan temuan penelitian dapat diketahui bahwasanya indikator *timeliness* di CV Mitra Tanam ini sudah terpenuhi dan sumber daya insani disini sudah merupakan orang-orang yang memiliki sikap disiplin dan bisa diandalkan dengan baik.

Indikator *timeliness* ini adalah suatu nilai penting dalam pelaksanaan pengembangan usaha perspektif Islam. Jika kita selalu bersikap disiplin, maka tentunya siapa saja yang hendak bekerjasama dengan kita akan merasa aman dalam melakukan kerjasama bersama kita.

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

Berdasarkan penelitian terkait sikap sumber daya insani di lapangan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sumber daya insani disini sudah merupakan orang-orang yang mampu memahami pelanggan ataupun tamu perusahaan dengan berkomunikasi secara baik dan jelas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani disini sudah memiliki kualitas berkomunikasi yang baik kepada siapapun yang ada di lingkungan

perusahaan dan bisa bekerjasama untuk berdiskusi dengan pihak perusahaan terkait dengan program-program dari perusahaan yang akan dikerjakan secara bersama-sama. Mereka merupakan orang-orang yang sangat patuh terhadap aturan perusahaan sehingga tentunya akan menghasilkan manfaat yang sangat baik kepada perusahaan untuk lebih mudah dalam melaksanakan suatu program beserta misi perusahaan.

Dengan terpenuhinya delapan indikator dari kualitas sumber daya insani tentunya juga memberikan pengaruh baik terhadap perkembangan perusahaan. Sumber daya insani yang ada disini sudah merupakan orang-orang yang dapat diandalkan dalam mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam. Adapun kontribusi yang diberikan oleh sumber daya insani untuk mengembangkan usaha pada CV Mitra Tanam yaitu sebagai berikut: Pertama, membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sekaligus meningkatkan perekonomian. Hal ini bisa dicapai dengan sikap sumber daya insani yang patuh dengan aturan perusahaan. Kedua, menjaga nama baik dan kualitas bibit unggul yang terdapat pada CV Mitra Tanam. Ketiga, mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan, baik yang dilakukan didalam maupun di luar perusahaan seperti misalnya kunjungan dari dinas pertanian. Keempat, menjaga keamanan dalam perusahaan, misalnya ketika sedang ada kunjungan dari siswa ataupun mahasiswa yang sedang mendapatkan tugas untuk melaksanakan magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL). Kelima, menjaga kualitas dari sumber daya insani dalam lingkungan perusahaan. Keadaan ini diwujudkan dengan senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip Islam dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, CV Mitra Tanam sejauh ini sudah mampu mengembangkan usahanya dengan baik. Hal ini juga terlihat pada data peningkatan jumlah sumber daya insani yang bekerja dalam perusahaan ini.

Tabel 2. Peningkatan Jumlah Karyawan CV Mitra Tanam

Tahun	Jumlah Karyawan
2001	Dikerjakan secara individu/perorangan
2004	1 orang
2006	3 orang
2015	12 orang
2017 s/d sekarang	20 orang

Sumber: CV. Mitra Tanam Kota Binjai

Hingga saat ini CV Mitra Tanam tidak hanya mempekerjakan 20 orang tenaga kerja namun pada waktu-waktu tertentu juga mempekerjakan beberapa

orang yang memiliki kemampuan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan borongan terkait dengan keperluan usaha ini. Contohnya adalah seperti keperluan menyambung pucuk tanaman, okulasi, dan lain sebagainya.

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

Tabel 3. Pertambahan Jumlah Luas Lahan

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

Sumber: CV. Mitra Tanam Kota Binjai

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

Kesimpulan

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

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

Daftar Pustaka

- Ardiani, N. R. (2019). Peran Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentas Kemiskinan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 110–120.
- As'ad. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Dorong Kemandirian Petani, Mudah Dapat Bibit Unggul*. (n.d.). Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- Harahap, I. (2018). *Ekonomi Pembangunan Pendekatan Transdisipliner*. Perdana Publishing.
- Harahap, I. dan M. R. (2016). *The Handbook of Islamic Economics*. FEBI UIN-SU Press.
- Hasan, A. (2010). *Marketing Bank Syariah*.
- Hasan, Z. (2020). The Impact Of Covid-19 On Islamic Banking In Indonesia During The Pandemic Era. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 8(2), 19–32. <https://doi.org/10.17687/jeb.0802.03>
- Hasan, Z. (2021). The Effect of Economic Growth and Human Development Index on Poverty in Indonesia. *Journal of Economics and Sustainability (JES)*, 1(05), 42–53.
- Hasballah, Z. (2018). Konsep Tazkiyatun Nafs (Studi Pendidikan Akhlak Dalam Al Qur'an Surat Asy Syams 7-10. *Sabilarrasyad*, 3.
- Junus, I. (2013). *Manusia Menurut Hidayah Al-Qur'an*. Pusat Islam Universitas Medan Area.
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. 260.
- Khamidah, N. (2019). *Strategi Pengembangan Bisnis Dengan Pendekatan Analisis SWOT Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Usaha Sprei Lukis Bali Mustika di Kabupaten Batang*. UIN Walisongo Semarang.
- Kiat Sukses Produksi Benih Unggul Padi*. (n.d.). BPTP Sulawesi Barat.

- Mahri, A. J. W. dkk. (2021). *Ekonomi Pembangunan Islam*. Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia.
- Maulana, A. S. (2020). *Kewirausahaan (Entrepreneurship) dalam Pandangan Islam (Historis-Politik dan Ekonomi)*. PT Nasya Expanding Management.
- Muah, M. dan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Nasional, D. P. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa.
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Cakra Books.
- Pasaribu, P. N., Hubeis, M., Gumbira, E., & Hermawan, A. (2011). Hubungan Nilai-Nilai Islami, Budaya dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(1), 73–80.
- Pohan, A. R. (2019). *Motivasi Petani Dalam Menggunakan Bibit Unggul Tanaman Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq) Di Kecamatan Barumun*. 114.
- Ridho, A. A. dan J. J. (2020). Ikhlas Dalam Perspektif Al-Qur'an (Analisis Tafsir M. Quraish Shihab Terhadap QS. Al-An'am Ayat 162-163. *Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*.
- Saputro, A. D., & Rois, A. K. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo. *Al-'Adalah*, 14(1), 181. <https://doi.org/10.24042/adalah.v14i1.2134>
- Sukiati. (2016). *Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar*. CV Manhaji.
- Sumual, T. E. M. (2019). *Manajemen Pengembangan Bisnis: (Pengembangan Empirik Pada "Tibo-Tibo" Perempuan Nelayan)*. R.A. De. Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia).
- Tarigan, A. A. (2012). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an*.
- Wakerwa, O. (2016). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat di Desa Umbanume Kecamatan Prime Kabupaten Lanny Jaya. *Holistik*.
- Zainal, V. R. (2014). *The Economics of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih dengan Pendekatan Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.