

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
NILAI-NILAI ISLAM
(Studi Kasus Pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur)**

SKRIPSI



Oleh:
Siti Jamilah
NIM 20181930731006

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG
2022**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
NILAI-NILAI ISLAM
(Studi Kasus Pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur)**

SKRIPSI

Diajukan
Untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Persyaratan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:
Siti Jamilah
NIM 20181930731006

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG
2022**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM**

(Studi Kasus Pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur)

Disusun oleh:

Siti Jamilah

NIM 20181930731006

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi
Malang, 15 Agustus 2022

Pembimbing I



Dr. H. M. Sholihun, S.Pd.I., M.M
NIDN. 0717087804


Pembimbing II



Priatnojo Suryo Kuncoro, S.E, M.M
NIDN. 2124127403

Mengetahui
Ketua Program Studi
Perbankan Syariah




Meyia Nur Vita Sari, M.Ak
NIDN. 2115058909

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM
(Studi Kasus Pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur)

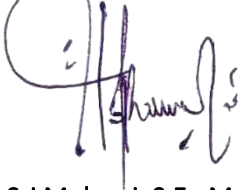
SKRIPSI

Disusun oleh:
Siti Jamilah
NIM 20181930731006

Telah diuji serta dapat dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana
Pada Hari Kamis Tanggal 25 Agustus 2022

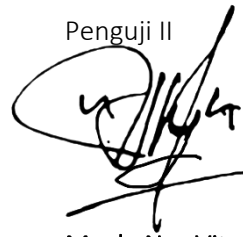
DEWAN PENGUJI

Penguji I



Sri Mulyani, S.E., M.E
NIDN : 2106098503

Penguji II



Meyla Nur Vita Sari, M.Ak
NIDN.2115058909

Mengetahui

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Meyla Nur Vita Sari, S.E, M. Ak
NIDN: 2125109101

Dekan Fakultas
Bisnis Dan Ekonomi Islam



SRI MULYANI, S.E, M.E
NIDN: 210609850

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Jamilah
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
NIM : 20181930731006

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM (Studi Kasus Pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur)”

adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan termasuk karya saya dalam skripsi tersebut telah diberi tanda sitasi dan dituliskan pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran (plagiasi di atas nilai yang ditetapkan) atas karya skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, 15 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan

Materai

Siti Jamilah

NIM. 20181930731006

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang di takdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”.

(Umar Bin Khattab)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

(Al-Najm [53]:39)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan bagi Rasul Nabi Muhammad SAW. Semoga skripsi ini mendapatkan Ridho di sisi-Nya dan saya persembahkan skripsi ini sebagai bentukungkapan rasa syukur dan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Allah SWT yang telah mrmberikan kehidupan, hidayah, serta kesempatan kepada penulis untuk terus belajar mengembangkan diri.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Ngateman dan Ibu Mustinil yang selalu memberikan do'a terbaik untukku, membimbingku, mendukungku, dan selalu memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa. Ketulusan dan kasih sayang, jerih payah serta ridho orang tua yang telah menghantarku menjadi orang yang berilmu, berbudi, dan bertanggungjawab.
3. Murobbi Ruhi, KH Ali Muzaki selaku Pengasuh Pondok Pesantren Sunan Kalijogo Jabung.
4. Untuk saya sendiri yang telah berjuang ini melawan ego serta *mood* yang tidak menentu selama penulisan skripsi ini.
5. Untuk adik saya, Anisya Dwi Damayanti yang telah mendukung saya.
6. Dosen pembimbing saya, Bapak Dr. H. M.Sholihun, S.Pd.I., M.M yang telah membimbing skripsi saya dari awal hingga akhir dengan penuh kesabaran.
7. Semua keluarga dan sahabat yang selalu memberikan semangat kepada saya, dan tidak pernah meninggalkan saya dalam kondisi apapun.
8. Seluruh keluarga besar IAI Sunan Kalijogo Malang atas segala bentuk kerjasamanya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah Swt yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karuniaNYA. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi akhir zaman Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabat dan tabi'in, semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan kelak kita mendapat syafaatnya di hari akhir. Semoga dengan selesainya penulisan skripsi ini membawa berkah dan manfaat untuk kemaslahatan bersama. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada;

1. K.H Ali Muzaki, selaku Pengasuh Pondok Pesantren Sunan Kalijogo Jabung.
2. Bapak H. Mohammad Yusuf Wijaya Lc., MM., Ph.D., selaku rector Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
3. Bapak Dr. H. Sholihun, S.Pd.I., M.M. Wakil Rektor I Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
4. Ibu Endang Tyas Maning, S. Pd., Wakil Rektot II I Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
5. Bapak Muhammad Sahli S.Kom., M.M. Wakil Rektot III I Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
6. Ibu Sri Mulyani, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
7. Ibu Meyla Nur Vita Sari, S.E., M.Ak. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 15 Agustus 2022

Siti Jamilah

ABSTRAK

Siti Jamilah, 2018. Implementasi Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Kasus Pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
Pembimbing (1) Dr. H. M. Sholihun, S.Pd.I., M.M, (2) Priatmojo Suryo Kuncoro, S.E, M.M

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis Islam adalah orang yang bekerja pada sebuah perusahaan yang selalu memegang teguh prinsip nilai-nilai Islam yakni syariah. Dalam menjalankan bisnis, manajemen sumber daya merupakan manusia faktor utama untuk mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia peran terpenting bagi perusahaan. Dengan adanya sistem manajemen sumber daya manusia sehari-hari yang sesuai dengan penerapannya secara Islami, bisnis dapat beroperasi lebih sukses dan mencapai tujuannya.

Dari hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sudah diterapkan dengan baik. Dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan narasumber Bapak Saiful Muslim S.E, M.M selaku manager BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah dan Ibu Dina selaku human resource management BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah. Dari hasil kesimpulan wawancara tersebut penerapan Pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sudah sesuai dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia Islami yang meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi. Tiga prinsip dasar Islam adalah aqidah, syariah, dan moralitas atau akhlak

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-Nilai Islam, BMT.

ABSTRACT

Siti Jamilah, 2018. Implementation of Human Resources Based on Islamic Values (Case Study on BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah East Java Thesis, Sharia Banking Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business, Islamic Institute of Religion Sunan Kalijogo Malang. Supervisor (1) Dr. H. M. Sholihun, S.Pd.I., M.M, (2) Priatmojo Suryo Kuncoro, S.E, M.M

Islamic-based human resource management is a person who works for a company that always adheres to the principles of Islamic values, namely sharia. In running a business, human resource management is the main factor to develop the company. Therefore human resource management is the most important role for the company. With the existence of a day-to-day human resource management system that is in accordance with its Islamic application, businesses can operate more successfully and achieve their goals.

From the results of the study, the application of human resource management at BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah has been implemented well. It can be seen from the results of the author's interview with Mr. Saiful Muslim S.E, M.M as the manager of BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah and Mrs. Dina as human resource management of BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah. From the conclusion of the interview, the application of human resource management based on Islamic values at BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah is in accordance with the Islamic human resource management system which includes the process of recruitment, selection, training and development, performance appraisal, and compensation. The three basic principles of Islam are aqidah, sharia, and morality or morality

Keywords: Human Resource Management, Islamic Values, BMT.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Dasar Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Nilai-Nilai Islam.....	15
2.1.4 Ruang Lingkup MSDM Berbasis Nilai- Nilai Islam	28
2.2 Penelitian Terdahulu	44
2.3 Kerangka Konseptual.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	51
3.2 Tahapan Penelitian	51

3.3 Fokus Penelitian dan Kehadiran Peneliti.....	52
3.3.1 Kehadiran Penelitian.....	52
3.4 Lokasi dan Subjek Penelitian.....	53
3.4.1 Subjek Penelitian.....	53
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	54
3.5.1 Sumber Data.....	55
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6.1 Observasi	56
3.6.2 Wawancara atau Interview	57
3.6.3 Dokumentasi	58
3.7 Teknik Analisis Data.....	58
3.7.1 Reduksi Data.....	59
3.7.2 Model Data/Penyajian Data	59
3.7.3 Penarikan Kesimpulan	60
3.8 Pengecekan Keabsahan Data	60
3.8.1 Triangulasi Metode.....	61
3.8.2 Triangulasi Sumber.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	68
4.1.1 Sejarah BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	68
4.1.2 Visi dan Misi BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah	71
4.1.3 Budaya Organisasi BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	72
4.1.4 Fungsi BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	73
4.1.5 Logo BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	74
4.1.6 Mitra BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah	74
4.1.7 Struktur Organisasi BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	75
4.1.8 Ruang Lingkup Kerja BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	77
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.2.1 Rekrutmen.....	79
4.2.2 Seleksi.....	82
4.2.3 Pelatihan dan Pengembangan.....	86
4.2.4 Penilaian Kinerja.....	91
4.2.5 Kompensasi.....	92

BAB V PENUTUP	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1 Triangulasi Sumber.....	62
Tabel 4.1 Program pelatihan dan Pengembangan di BMT Al Hijrah.....	88
Tabel 4.2 Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam di BMT Al Hijrah.....	97

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual Implementasi SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam.....	50
Bagan 4.1 Struktur Organisasi BMT AL Hijrah KAN Jabung Syariah.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah.....	74
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	106
Lampiran 2 Surat Mohon Izin Penelitian/ Survey.....	108
Lampiran 3 Surat Pernyataan Penelitian/ Survey.....	109
Lampiran 4 Dokumentasi.....	110
Lampiran 5 Riwayat Hidup.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umat manusia secara keseluruhan sangat penting dalam bisnis dan organisasi. Dengan SDM, hal ini bisa dilakukan. Bisnis dapat direorganisasi dengan menggunakan karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata, seperti yang dapat dilakukan dalam bisnis atau organisasi apa pun. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diperhatikan agar setiap bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuan, misi, dan tujuannya. Saat ini, banyak bisnis atau organisasi yang berfokus pada pentingnya manusia secara keseluruhan dalam mengelola SDM.

Sumber daya manusia ialah modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dikembangkan dengan cara tersebut, waktu tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan perusahaan maupun kepentingan perseorangan. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.¹

¹ Abdurrahamat Fatoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm.9

Manajemen sumber daya manusia yaitu serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.² Manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumberdaya manusia dan kaitannya dengan strategi diperusahaan.³

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya mempunyai tujuan yang harus dicapai, baik individu maupun organisasi. Tujuan fungsional dari sumber daya manusia yakni ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan tujuan individu sumber daya manusia yakni untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya atau mendapatkan pendapatan.⁴

Masalah perusahaan yang paling penting yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia lah yang menyebabkan sumber daya lain dalam suatu perusahaan dapat berfungsi, dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Maka dari itu, manajer harus dapat mendayagunakan orang-orang yang ada dilingkungan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat

²Gita Danupranata, Manajemen Perbankan Syariah (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 55

³Herman Sofyandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 7

⁴ Ibid, hlm. 13

tercapai.⁵ Diterangkan dalam pada al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 60:

وَأَعِدُوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ ۖ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ

وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ ۗ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تَنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

يُوفَىٰ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلَمُونَ

Artinya: “Persiapkan untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, yaitu berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi”.⁶

Tidak terlepas dari aktivitas ekonomi manusia dalam aktivitas sehari-hari.

Adanya perbankan syariah menjadi solusi yang baik bagi masyarakat untuk melakukan tindakan ekonomi berdasarkan prinsip syariah. Seiring dengan berkembangnya zaman, banyak bermunculan bank yang awalnya berbasis konvensional berbondong-bondong berubah menjadi bank dengan prinsip syariah. Akibat perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia yang semakin meningkat, sehingga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang profesional untuk menentukan laju pertumbuhan industri syariah kedepan.⁷

Lembaga keuangan mikro yang mendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah adalah Baitul Maal Wa Tamwil. BMT terdiri dari dua istilah, bait al-mal lebih mengarah pada usaha- usaha mengumpulkan

⁵Veithzal Rivai, Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 8.

⁶ Qur'an Kemenag.

⁷Abu Fahmi dkk, HRD Syariah: Teori Dan Implementasi (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 84.

dan penyaluran dana non profit, seperti zakat, infaq dan sadaqah. Bait at-tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana untuk kegiatan produktif. BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah merupakan Lembaga keuangan Syariah yang berada pada wilayah Kabupaten Malang tepatnya di Kecamatan Jabung, Desa Kemantren. BMT AL-Hijrah KAN JABUNG memiliki 4 kantor cabang yakni (kantor cabang Singosari, kantor cabang Poncokusumo, , kantor cabang Lawang, dan kantor cabang luar kabupaten tepatnya di Sumenep). Keberadaan kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah menandakan bahwa banyaknya sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh BMT AL-Hijrah KAN JABUNG tersebut. Harus dibarengi dengan suatu manajemen yang efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

Menarik untuk diteliti, yakni dalam tahap rekrutmen karyawan yang diadakan oleh BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten. Pihak manajemen menginformasikan kurangnya tenaga kerja dalam bentuk brosur dan dalam media internet seperti dari web KAN Jabung, ig, whatsapp, dll. Selain itu, dalam tahap seleksi diadakannya tes pengetahuan umum tentang perbankan syariah, dan juga tes keagamaan,

Tahap selanjutnya yaitu karyawan harus mengikuti tahap pelatihan dan pengembangan setelah melakukan tahap rekrutmen dan seleksi. BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah dalam pelatihan dan pengembangan, memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk langsung terjun ke masyarakat. Calon karyawan di adakan OJT (on the job training) yang artinya pelatihan dengan intruksi pekerjaan selama 3 bulan dengan bimbingan para karyawan yang sudah senior. Selain itu, untuk mengembangkan pengetahuan karyawan tentang prinsip-prinsip syariah, yakni dari pihak BMT mengadakan pembelajaran yang disi langsung oleh dewan pengawas syariah.

Kemudian, untuk menilai hasil yang telah dikerjakan oleh para karyawan, BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah melakukan penilaian kinerja. Dalam tahap penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan sistem kuantitatif dan kualitatif. Sistem kuantitatif yang dimaksud adalah penilaian kehadiran yang dibuktikan dengan absen. Sedangkan penilaian kualitatif yakni penilaian perilaku serta kepribadian masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.⁸ Selanjutnya yaitu kompensasi, untuk memberikan balas jasa atas kinerja karyawan. Ada dua jenis kompensasi yang ditawarkan selama proses kompensasi karyawan: kompensasi finansial dan juga nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji atau upah, tunjangan-tunjangan, bonus, saham yang disediakan perusahaan, atau hadiah. Meskipun demikian, kompensasi nonfinansial dapat melibatkan pertukaran mata uang, seperti polis asuransi dan uang muka yang diberikan kepada bisnis dan entitas lain.

Mengingat peran pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, khususnya lembaga keuangan syariah, penulis tertarik mengkaji lebih jauh lagi dengan mengadakan penelitian dengan judul “ Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Islam di BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah Kec. Jabung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengetahui penerapan-penerapan nilai-nilai Islami pada setiap kegiatan/aktivitas di dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada

⁸ Fatatun Halimah 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Islam pada BMT

Khonsa Cilacap.

BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah. Masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah praktik manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami.

Dari uraian diatas maka muncul pertanyaan:

Bagaimanakah implementasi manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Diharapkan peneliti dapat lebih mengetahui mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam dalam sebuah institusi atau perusahaan.

b. Bagi BMT

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahann masukan dalam mengambil langkah-langkah perbankan agar mengalami kemajuan pada masa yang mendatang.

c. Bagi Masyarakat

Sebagai referensi atau bacaan sehingga masyarakat dapat memperoleh wawasan pengetahuan yangg lebih, khususnya tentang perbankan.

d. Manfaat Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi *civitas* akademis pendidikan perbankan khususnya tentang implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian dibatasi implementasi manajemen sumber daya manusia yang meliputi ruang lingkup (rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, yang berdasarkan nilai-nilai Islam diantaranya (akidah, syariah, akhlak).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teoritis

2.1.1 Manajemen

1) Pengertian Manajemen

Manajemen adalah kata yang berasal dari bahasa Inggris management dan berasal dari kata kerja to manage yang berarti mengatur atau mengarahkan. Namanya, mengelola, berasal dari kata Italia maneggio, yang diadopsi ke dalam bahasa Latin sebagai "managiare," yang berasal dari bahasa Manus dan berarti "tangan" dalam seni.

Definisi berikut Manajemen Menurut para ahli :

- James A.F Stoner mengartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁹
- G.R Terry, mengartikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui

⁹ James A.F Stoner, Management , Prentice/Hall International , Inc, Englewood Cliffs New York, 1982, halaman 8.

pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.¹⁰

Dari pengertian manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu usaha bersama individu atau kelompok individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang sistematis, efisien, dan efektif. Selain itu, manusia didefinisikan sebagai makhluk yang mampu mencapai tujuan dan strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi atau perusahaan, karena tanpa manajemen, semua akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu:

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintah.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Suatu kerja perusahaan dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.¹¹

¹⁰Burhanudin, Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta : Raja Grafindo, 2015).h. 21.

¹¹ Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, hal. 3.

2) Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.¹²

Sebagai berikut fungsi manajemen:

1. Fungsi *Planning*, yaitu suatu rangkaian proses pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan berbagai strategi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
2. Fungsi *Organizing*, Biasanya, fungsi organizing dipakai untuk mengelompokkan seluruh alat, tugas, orang maupun wewenang yang ada untuk tujuan pemenuhan rencana. Proses pengawasan dilakukan oleh manajer secara mudah dengan memanfaatkan fungsi pengorganisasian. Manajer dapat menentukan anggota kelompok, penanggung jawab hingga jenis dan klarifikasi tugas melalui fungsi organizing.
3. Fungsi *Actuating*, yaitu seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. *Actuating* juga merupakan kegiatan yang menggerakkan orang-orang agar bekerja sesuai tugas masing-masing untuk mencapai tujuan yang diterapkan. *Actuating* yaitu sebuah tindakan yang dilakukan untuk mengusahakan supaya semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial serta usaha-usaha organisasi. Secara

¹² Sondang P. Siagian, "Manajemen Abad 21", (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.1-2.

fisik untuk melaksanakan kegiatan dari aktivitas tersebut, maka seseorang manajer mengambil tindakan-tindakan kearah seperti pimpinan, perintah, komunikasi serta nasehat.

4. Fungsi Pengendalian, yang meliputi proses, metode, prosedur, dan pengawasan terhadap kemajuan dan mencocokkan tindakan yang direncanakan dengan hasil pengawasan.¹³

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemeberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai pengelolaan sumber daya manusia sehari-hari dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai melalui rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan jenjang karir, pengelolaan kompensasi dan tunjangan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia kesehatan dan keselamatan kerja, dan kemitraan industri.¹⁴

Atau, menurut Desseler, Manajemen Sumber daya Manusia adalah pengetahuan dan keterampilan tertentu yang diperlukan seseorang untuk

¹³ Isnu Pramudi, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan". *Jurnall Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia . No. 2. Volume 4. 2016.

¹⁴ *Ibid* , h. 28.

memenuhi peran manajemen individu, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengimbalan, penilaian.¹⁵

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dan individu SDMnya.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy yang dikutip oleh Amin Syukron menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan sumber daya manusia merupakan proses organisasi untuk memastikan memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk bekerja sesuai bidangnya dan pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengadaan sumber daya manusia mencakup:

1. Analisis jabatan

Analisis jabatan/pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang suatu pekerjaan. Dari informasi tersebut dapat diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus di perhatikannya.¹⁷

¹⁵Edy,Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana Prenada Group, 2013).h.6.

¹⁶ Amin Syukron, Pengantar Manajemen Industri, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, h. 219-222.

¹⁷ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2012, h.7.

2. Persiapan sumber daya manusia

Berbagai jenis dan jumlah kontrak kerja yang tersedia dipertimbangkan saat menggunakan sistem penjumlahan persiapan sumber daya manusia. Persiapan sumber daya manusia adalah proses pemenuhan kebutuhan akan data sumber daya manusia, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi.

3. Perekrutan dan seleksi

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja manusia, upaya rekrutmen dilakukan untuk mengidentifikasi personel kunci pada posisi kunci dalam perusahaan. Baik untuk bisnis baru maupun bisnis yang sudah ada sebelumnya, rekrutmen diperlukan. Kemudian dilakukan proses seleksi untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis.

4. Peletakan sumber daya manusia

Ketika penempatan mereka sesuai paada kemampuan yang dimiliki maka produktivitas kerja akan lebih baik dan kepuasan karyawan dapat tercapai.¹⁸

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

Pengembangan sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas pelatihan dan pengembangan fungsi utama selain itu terdapat aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta

¹⁸ Ibid, h. 9.

manajemen dan penilaian terhadap hasil.

3. Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi meliputi seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus, dan sebagainya
2. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dan sebagainya.
3. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan artinya terlindunginya para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesehatan artinya terbebasnya karyawan dari penyakit fisik ataupun emosional. Kedua aspek tersebut penting bagi para karyawan yang bekerja berada di lingkungan kerja yang aman dan menikmati kesehatan yang baik sehingga para pekerja dapat cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka Panjang bagi tempat kerja

5. Hubungan kekaryawanan dan perburuhan

Secara hukum suatu perusahaan harus mengakui serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan

perusahaan tersebut mengharapkan adanya serikat kerja untuk perwakilan mereka. Hubungan industrial merupakan aktivitas sumber daya manusia yang terkait dengan perundingan kolektif. Saling terhubung erat seluruh bidang fungsional manajemen sumber daya manusia.¹⁹

2.1.3 Nilai-Nilai Islam

1) Pengertian Nilai-Nilai Islam

Nilai yang diambil dari Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap adalah segala sesuatu yang sangat mahal, sulit diperoleh, dan bermanfaat bagi banyak orang. Demikian pula, Islam berasal dari bahasa Arab, yang mengandung kata "selamat", "damai", dan "berserah diri". Karena itu, Islam didasarkan pada konsep penyucian diri di hadapan Allah SWT..²⁰

Islam adalah keyakinan yang disampaikan kepada Nabi oleh Allah (Muhammad Saw). Bagi manusia sebagai alat dan juga hukum yang benar-benar murni yang diperlukan untuk mengembangkan cara hidup seseorang dan untuk mempererat ikatan dengan Yang Maha Kuasa (hablu minannas), dideskripsikan daerah sekitarnya.

Untuk alasan ini, perangkat aturan yang berfungsi sebagai identitas dan bendera Lembaga Syariah dapat digunakan untuk mewakili nilai ke-Islamanisme. Kehidupan kemudian pedoman hidup yang diberikan kepada manusia oleh Allah SWT. Agar semua orang dapat memenuhi kehidupan, umat manusia harus mencapai tingkat kesusilaan yang lebih tinggi, khususnya kebahagiaan, kesejahteraan, dan keselamatan baik di dunia maupun di dunia.

¹⁹ Amin Syukron, Pengantar Manajemen, . . . h. 219-222.

²⁰ Adiwarman A Karim, Bank Islam analisis Fiqih dan Keuangan, (Jakarta: RajaGrafindo,2015), h.1.

Cakupan Nilai-Nilai Islam terdapat 3 (tiga) aspek, yaitu akidah, syariah dan akhlak yang tidak dipisahkan antara satu dengan lainnya²¹

1) Nilai Akidah

Aqada-ya'qidu-'aqadan merupakan asal kata akidah yang mempunyai arti, ikatan, dan perjanjian yang kokoh dan kuat. Setelah terbentuk 'aqaidatan (akidah) berarti kepercayaan atau keyakinan. Hubungan antara aqdan dan 'aqaidatan adalah keyakinan itu tersimpul dan tertambat degan kokoh dalam hati, bersifat mengikat, dan mengandung perjanjian. Seperti yang diungkapkan oleh Hasan al Banna dalam Majmu'ar Rasaail: "Aqaid (bentuk jaka dari akidah) adalah beberapa perkara yang wajib di percayai kebenarannya oleh hati, mendatangkan ketentraman jiwa, menjadi keyakinan yang tidak tercampur sedikitpun degan keraguan-keraguan".

Dari pengertian di atas ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam memahami akidah secara tepat dan jelas, yaitu:

1. Memiliki fitrah setiap manusia untuk mengakui kebenaran dengan kemampuan yang dimilikinya, indera dan akal digunakan untuk memahami dan mengerti kebenaran, sedangkan wahyu menjadi pedoman untukk menentukan mana yang baik dan yang buruk.
2. Harus bulat dan penuh akann keyakinan, tidak bercampur dengan kesamaran dan keraguan. Oleh karena itu, untuk sampai ke keyakinan manusia harus mempunyai ilmu sehingga dengan sepenuh hati dapat menerima kebenaran

²¹ Nurhayati, wasilah, Akutansi Syariah di Indonesia (Jilid 3; Jakarta: Salemba empat), h. 14.

3. Jika ada akidah, harus mampu membuat orang yang berbicara dengannya merasa terancam. Oleh karena itu, harus ada pembedaan antara keyakinan lahiriyah dan batiniyah. Kemunafikan pertentangan antara dua poin di atas akan terungkap. Akan mulai mengembangkan sikap munafik yang relevan.
- d. Jika seseorang telah menyadari suatu kebenaran tertentu, maka segala akibat yang mengikuti dari kesadaran itu harus dinyanyikan dengan lantang.²²

Akidah islamiyah memuat tentang ajaran apa saja yang harus dipercayai, diyakini, dan dinamai oleh setiap orang Islam. Karena agama Islam bersumber kepada kepercayaan dan keimanan kepada Tuhan, maka akidah merupakan sistem kepercayaan yang mengikat manusia kepada Islam.²³ Berdasarkan firman Allah SWT : 136 dalam QS An-Nisa:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالْكِتَابِ الَّذِي نَزَّلَ عَلَى رَسُولِهِ وَالْكِتَابِ

الَّذِي أَنْزَلَ مِنْ قَبْلُ وَمَنْ يَكْفُرْ بِاللَّهِ وَمَلَكِهِ وَكِتَابِهِ وَرَسُولِهِ وَالْيَوْمِ

الْآخِرِ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا بَعِيدًا

Artinya : "Orang-orang yang beriman, tetaplah beriman kepada Allah, Rasul-Nya (Nabi Muhammad), Kitab (Al-Qur'an) yang diturunkan kepada Rasul-Nya, dan kitab yang Dia turunkan sebelumnya. Siapa yang kufur kepada Allah, para malaikat-Nya, kitab-kitabnya-Nya, para rasul-Nya, dan hari akhir sungguh dia telah tersesat sangat jauh."

²² Muhammad Syahrur, Islam dan Iman: Aturan-aturan Pokok (Yogyakarta: Jendela, 2002),h. 18.

²³ Muhammad Syahrur, Islam dan Iman: Aturan-aturan Pokok (Yogyakarta: Jendela, 2002), h.26.

○ **Ruang lingkup pembahasan akidah**

1. Ilahiah, artinya segala sesuatu yang ada kaitannya dengan ILLah (Tuhan) seperti wujud Allah SWT, nama-nama Allah SWT, dan sifat-sifat Allah SWT, dan lain-lain,
2. Nubuwah artinya, membahas segala suatu yang berkaitan dengan nabi dan rasul diantaranya pembicaraan mengenai kitab-kitab Allah SWT.
3. Ruhaniah, artinya membahas tentang segala suatu yang berkaitan dengan alam metafisik, seperti malaikat, jin, iblis, setan, dan roh.
4. Sam'iyah, yaitu pembahasan tentang segala sesuatu yang dapat diketahui melalui sam'i yakni dalil aqli dan naqli berupa Al-Qur'an dan as-Sunah, seperti alam barzakh, akhirat, zab sebagainya.²⁴

Melalui pembahasan akidah ini ciri Islam yang dapat difahami adalah bahwa ia murni baik dalam esensinya maupun dalam perilakunya. Hanya Allah sebagai Yang Benar yang wajib dipuji dan didoakan. Karena motivasi kerja tidak semata-mata didasarkan pada keinginan untuk ridha Allah, maka nasehat ini tidak mungkin diberikan kepada orang lain secara berarti.

Kompetensi seseorang yang patut diteladani antara lain mengungkapkan doktrin:

1. Merasa dipakai oleh pencipta-Nya atas perilaku.

²⁴ Nasruddin Razak, Dienul Islam (Bandung: PT Alma'arif, 1973). hal.160.

2. Memelihara Shalat bersama Amalan bersama Menuhi Janji.
3. Percaya dalam memajukan Maksiat Perbuatan.
4. Meluncurkan perintah dan menegakkan kehendak Allah SWT.
5. Dia bersyukur saat menerima kabar baik.
6. Dia bersabar, Kapanpun ada musibah.
7. Atas setiap ajaran Allah yang telah Dia berikan kepada mereka.
8. Dia bertawakkal kepada Allah jika dia memiliki pelepasan keduniawian.
9. Patuh tentang waktu

2) Nilai Syariah

Bahasa arab dari sumber syariat memiliki konsep jalan yang dilalui atau pintu gerbang yang harus dibuka. Menurut istilah, syariat adalah interpretasi resmi dari hukum yang diberikan oleh Allah SWT agar umat Islam dapat mengambil manfaat darinya ketika menjalankan kewajiban agama sehari-hari mereka di dunia.

Menjadi komprehensif dan universal merupakan hukum syariah. Komprehensif, artinya menyelaraskan seluruh aspek kehidupan manusia dengan Allah SWT.

Ada dua jenis ibadah: mudah dan muamalah. Ibadah mudah berfokus pada hubungan antara manusia dengan Allah SWT, termasuk shalat, puasa, haji, dan amalan lainnya. Ibadah muamalah berfokus pada hubungan antara manusia dengan hewan lain serta antara manusia dengan makhluk atau manifestasi Allah SWT lainnya, seperti langit malam. Hukum asal ibadah mudah adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan, kecuali yang diperbolehkan dalam Al-Qur'an dan apa yang diturunkan tentang Nabi

Muhammad SAW melalui Sunnah.²⁵

Allah SWT telah berfirman didalam QS Al-Muzammil : 20 :

﴿۞﴾ اِنَّ رَبَّكَ يَعْلَمُ اَنْكَ تَقُوْمُ اَدْنٰى مِنْ ثَلَاثِي الْاَيْلِ وَنِصْفَهٗ ۚ وَثُلَاثَهٗ ۚ وَطَاى ۙ فَاِنَّ مِنَ الَّذِيْنَ
مَعَكَ ۙ وَاللّٰهُ يَقْدِرُ الْاَيْلَ وَالنَّهَارَ ۙ عَلِمَ اَنْ لَنْ تَحْصُوْهُ فَتَابَ عَلَيْكُمْ فَاقْرَءُوْا مَا تَيَسَّرَ مِنْ
الْقُرْاٰنِ ۙ عَلِمَ اَنْ سَيَكُوْنُ مِنْكُمْ مَّرْضٰى ۙ وَاٰخَرُوْنَ يَضْرِبُوْنَ فِى الْاَرْضِ يَبْتَغُوْنَ مِنْ فَضْلِ
اللّٰهِ ۙ وَاٰخَرُوْنَ يِقَاتِلُوْنَ فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ ۙ فَاقْرَءُوْا مَا تَيَسَّرَ مِنْهٗ ۙ وَاَقِيْمُوا الصَّلٰوةَ وَاْتُوا
الزَّكٰوةَ وَاَقْرِضُوْا اللّٰهَ قَرْضًا حَسَنًا ۙ وَمَا تَقْدَمُوْا لِاَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوْهُ عِنْدَ اللّٰهِ ۙ هُوَ
خَيْرًا وَّاَعْظَمَ اَجْرًا ۙ وَاسْتَغْفِرُوْا لِلّٰهِ ۙ اِنَّ اللّٰهَ غَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ ۙ

Artinya: "Maka Bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al Quran dan Dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berikanlah kredit kepada Allah kredit yang baik," pepatah itu berbunyi. Dan dengan penyesalan apa pun yang Anda miliki karena menyakiti diri sendiri, anda harus menyerahkannya kepada Allah sebagai pengorbanan terbaik dan terbesar yang mungkin sama, dengan rendah hati berdoa kepada Allah".

Ayat tersebut di atas menyebutkan suatu buat-tuntutan tertentu dengan cara yang mengisyaratkan perlunya shalat dan zakat sesuai dengan hukum Islam bukanlah agama formal, sehingga tidak mendukung perubahan perjalanan sejarah manusia.

Di bidang Syariah, satu-satunya hukum Islam yang otoritatif umumnya. Misalnya, bayi dinyatakan halal mulai abad ketujuh lunar dan tetap demikian sampai hari lunar pertama.

Karena itu, ketika ada masalah dengan ekonomi syariah, sebagian umat Islam, misalnya, tetap mendukung sabda Rasulullah SAW. Bukan hanya tentang prinsip itu sendiri, tetapi juga tentang ekonomi syariah secara keseluruhan.

²⁵ Sri Nurhayati Wasilah Op.Cit, h. 16.

Kesimpulannya, semakin banyak hukum Islam yang dimasukkan ke dalam kehidupan sehari-hari, termasuk pembahasan hukum ekonomi. Hukum asal muamalat menyatakan bahwa segala sesuatu di perbolehkan, baru dengan adanya larangan dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Jadi ada lapangan yang luas di bermuamalah. daftar hal-hal yang dilarang adalah hal yang perlu dilakukan.

Secara umum, ada lima kategori hukum Islam yang dikenal sebagai wajib, sunnah, mubah, dan haram. Wajib / Fardhu, diterjemahkan menjadi dua doa: fardhu 'ain dan kifayah. Fardhu 'ain shalat fardhu, puasa, dan lain-lain adalah contohnya. Salah satu contoh fardhu kifayah adalah belajar ekonomi syariah. Jika tidak ada seorang pun dalam kelompok yang mempelajari ekonomi syariah, kelompok secara keseluruhan menjadi malas. Namun jika di desa tersebut sudah ada sekelompok masyarakat yang menganut prinsip ekonomi Islam, maka kelompok lain akan melihat kebutuhannya.²⁶

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan persyaratan bagi karyawan perusahaan. Sebagai semacam pembayaran untuk layanan mereka, ini adalah kejadian yang sangat penting. Sesuai dengan Q.S. Al Ahqaf19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُوفِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *"Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi".*²⁷

Seorang karyawan perusahaan terlihat mondar-mandir untuk menghapus hak karyawan secara total tanpa peringatan yang jelas. Rasulullah

²⁶ Adiwarman A. Karim, *Op. Cit*, h. 9-11.

²⁷ Departemen Agama, *Op. Cit*, h.504.

memperingatkan kemungkinan sekecil apapun. Seperti sabda Rasulullah sebagai berikut:

*Artinya : "Dikatakan dalam teks, "berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering"
(HR. Ibnu Majah, di shahihkan Al bani).*

Allah SWT mewajibkan bagi wanita untuk menutup aurat, sebagaimana firmanNya:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ۚ ذَٰلِكَ أَدْنَىٰ ۖ أَلَّا يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذِينَ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

*Artinya: "Wahai Nabi (Muhammad), katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mukmin supaya mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka. Yang demikian itu mereka agar lebih mudah untuk dikenali sehingga mereka tidak diganggu. Allah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang".²⁸
Allah SWT telah mengkonfirmasi bagian yang ditemukan dalam Q.S.*

An-Nisaa: 58, yaitu tentang seseorang yang diperlakukan sesuai dengan kewajiban moralnya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ الَّتِي آتَىٰ أَهْلَهَا ۖ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

إِنَّ اللَّهَ نَعِمًا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Jika kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi pula Maha Melihat".²⁹

²⁸ Departemen Agama, *Op. Cit*, h.504.

²⁹ *ibid*, h. 87.

Dalam hal perjanjian didalam islam harus terdapat ijab dan qabul Allah SWT telah berfirman dalam Q.S An-Nisaa : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن

تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu makan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah engkau membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah ialah Maha Penyayang kepadamu”*.³⁰

o Ruang Lingkup Pembahasan Syariah

1. Ibadah adalah segala hukum yang (hablum atas nama Allah) mengubah hubungan vertikal, termasuk membaca syahadat, mengerjakan shalat, puasa, dan juga zakat bagi yang mampu. Tharaha, kurban, shadaqah, dan lain-lain. (Mandi, Wudhu, dan Tayammum).
2. Muamalah, artinya seluruh peraturan yang mengatur hubungann seseorang dengan lainnya dalam hal tukar-menukar harta (jual beli dan searti), yang mencakup: perdagangan, simpan pinjam, sewa-menyewa, penemuan, warisan, nafakah dan lain-lain.
3. Munahakat, artinya peraturann masalah yang berkaitan dengan berkeluarga, seperti: meminang, pernikahan, mas kawin, pemeliharaan ank, perceraian, berbela sungkawa, dan lain-lain.
4. Jinayat artinya peraturan yang melibatkan masalah pidana, seperti: qishah, diyat, kifarat, pembunuhan, perzinaan, narkoba, , dalam berjuang, kesaksian, murtad khianat

³⁰ *Ibid*, h. 83.

5. Siyasah, yaitu masalah politik pada intinya adalah amar ma'ruf nahi munkar, misalnya: persaudaraan, tolong-menolong, toleransi, persamaan, kepemimpinan³¹

3) Akhlak

Akhlak juga dapat ditulis sebagai ihsan (varian dari kata "hasan" yang berarti "baik"). Pengertian Ihsan menurut Nabi Muhammad SAW :

Artinya: *"Ihsan diartikan sebagai engkau yang beribadat kepada Tuhanmu jika engkau belum memiliki kemampuan untuk melihat objek yang dimaksud Engkau maka melihatmu.(HR.Muslim).*

Seseorang akan selalu percaya bahwa dirinya telah dilihat oleh Allah SWT melalui ihsan karena Dia mengetahui apa yang mereka lakukan dan dapat melihat dan memahami dengan jelas segala sesuatu yang mereka lakukan, bahkan jika mereka bekerja di lingkungan yang tidak menguntungkan. Semoga Allah SWT mengetahui setiap doa dan pemikiran makhluk-makhluk-Nya. Seseorang dengan kesadaran seperti itu akan selalu termotivasi untuk bertindak secara terhormat dan menekan perilaku buruk.

Konsep Islam tentang akhlak mempromosikan hubungan manusia dengan Allah, Nabi dengan manusia lain, dan alam semesta secara keseluruhan dengan diri sendiri.³²

Berikut contoh-contoh Akhlakul Karimah:

1) Hubungan antara akhlak dengan Allah SWT

1. Akhlak terhadap Allah dan Rasul

1. Taat akan perintah Allah dan Rasul QS. Ali-Imran 31-32

³¹ Abdurrahman Habanakah, Pokok-pokok Akidah Islam (Jakarta: Gema Insani, 1998), hal. 550.

³² Sri Nurhayati-Wasilah *Op.Cit.* h. 17.

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَاللَّهُ

غَفُورٌ رَحِيمٌ قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ ۚ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْكُفْرِينَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah akan mencintaimu dengan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun lagi pulai Maha Penyayang. Katakan (Nabi Muhammad), "Taatilah Allah dan Rasul(-Nya). Jika kamu berpaling, sesungguhnya Allah tidak suka kepada orang-orang kafir".³³

2. Berdoa Q.S Al-Mu'minuun: 60

۝ وَالَّذِينَ يُوْتُونَ مَا آتَوْا وَقُلُوبُهُمْ وَجِلَةٌ أَنَّهُمْ إِلَىٰ رَبِّهِمْ رَاجِعُونَ

Artinya: "Dan orang-orang yang melakukan (kebaikan) yang telah mereka kerjakan dengan hati yang penuh rasa takut (karena mereka tahu) bahwa sesungguhnya mereka akan kembali kepada Tuhannya.³⁴

2) Akhlak kepada diri sendiri

1. Q.S Al- Baqarah sabar: 153

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۗ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah itu beserta orang-orang yang bersabar".³⁵

2. Q.S An- Nahl syukur: 14

³³ Depatemen Agama, *Op.Cit*, h. 54.

³⁴ *Ibid*, h. 346.

³⁵ *Ibid*, h. 23.

وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِنَآكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حِلْيَةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَآخِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: "Dialah yang menundukkan lautan (untukmu) agar kamu dapat memakan daging yang segar (ikan) darinya dan (dari lautan itu) dan kamu mengeluarkan perhiasan yang kamu pakai. Kamu (juga) melihat perahu berlayar padanya, dan agar kamu mencari sebagian karunia-Nya, dan agar kamu bersyukur".³⁶

2. Tawadhu' (rendah hati, tidak sombong).

3. Amanah / jujur, merasa cukup dengan apa yang ada dan menahan diri dari marah.

3) Akhlak kepada Masyarakat

1. Q.S. Al-Hujuraat persaudaraan : 10

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu dirahmati".³⁷

2. Q.S. Al-Maaidah tolong-menolong : 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا

الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَآئِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ

وَرِضْوَانًا ۗ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ

الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۗ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ

³⁶ *ibid*, h. 268.

³⁷ *Ibid*, h. 516.

الْأَثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (menggangu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula menggangu) para pengunjung Baitulharam sedang mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Dan apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) terhadap suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah terhadap Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya".³⁸

3. Q.S Ali-Imran musyawarah dan pemaaf. : 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا

مِّن حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا

عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut kepada mereka. Jika engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karenanya, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, jika engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyayangi orang-orang yang bertawakal".³⁹

4) Adil,

³⁸ Ibid, h. 106.

³⁹ . Ibid, h. 71.

5) QS.Al-Hasyr akhlak kepada alam : 21

لَوْ أَنْزَلْنَا هَذَا الْقُرْآنَ عَلَىٰ جَبَلٍ لَّرَأَيْتَهُ خَاشِعًا مُّتَصَدِّعًا مِّنْ خَشْيَةِ اللَّهِ

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ لِنَاسٍ لِّعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: *"Seandainya Kami turunkan Al-Qur'an ini terhadap sebuah gunung, pasti engkau akan melihatnya tunduk terpecah belah karena takut kepada Allah. Perumpamaan-perumpamaan itu Kami buat untuk manusia supaya mereka berpikir".⁴⁰*

Dari kumpulan ayat-ayat ini, kita melihat bahwa Akhlak kepada Allah dan Rasul adalah salah satu ibadah dan juga ibadah. Sebaliknya, shalat untuk diri sendiri termasuk melakukan mudhah dan memperingatkan orang lain akan bahaya. Tuntunan akhlak kepada manusia lain adalah mengajak orang untuk berbuat kebaikan, bersikap, dan jangan sombong terhadap alam, sampai alam adalah tidak melakukan kerusakan di bumi Allah ini.

2.1.4 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam

1) Rekrutmen

Menurut Hasibuan pengadaan karyawan yakni di dasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa yaitu kita terlebih dahulu menetapkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya mencari orang yang dapat dipercaya ketika berpartisipasi dalam latihan yang relevan sesuai dengan spesifikasi

⁴⁰ *Ibid*, h. 548.

pekerjaan mereka.⁴¹ Proses rekrutmen akan berjalan lebih lancar jika instruksi yang jelas diberikan pada manajer perekrutan mengenai standar pekerjaan dan kriteria awal pekerjaan diberikan. Antara lain diharapkan dapat memberikan nasehat kepada pelamar yang sesuai dengan kemampuan, kualifikasi, dan perandai (ketertarikan). Sangat penting bahwa karyawan tidak meremehkan pekerjaan mereka atau bekerja di luar kapasitas mereka.⁴²

Di perusahaan mana pun, perekrutan adalah proses mencari, mewawancarai, dan mempersiapkan calon karyawan untuk bekerja di organisasi itu. Rekrutmen merupakan strategi untuk mendapatkan informasi tentang banyak calon calon yang potensial sehingga suatu organisasi akan memiliki lebih banyak waktu untuk mencari karyawan yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan.⁴³

Rekrutmen juga bisa diartikan suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM(Karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁴⁴

Dalam sumber daya Insani yang berkualitas sebagaimana yang tercantum dalam Q.S Yusuf : 55 :

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِمِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

⁴¹ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, op, cit, hlm. 28.

⁴² Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, op, cit, hlm.1.

⁴³ Sondang P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara,2008),h.100-102

⁴⁴ Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan, (Jakarta : Raja Wali Pers, 2009).h. 148.

Artinya: "Jadikanlah aku bendaharawan neger (Mesir), karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan".⁴⁵

Yakni, pelamar yang pandai menjaga amanah, mempunyai pengetahuan memadai dan sesuai dalam bidang pekerjaan yang dibutuhkan.⁴⁶

Cara rekrut tenaga kerja:

1) Ada posisi kerja kosong

Setiap restrukturisasi yang diperlukan dilakukan jika ada kosong jabatan atau jika dilanjutkan dengan penentuan apakah ada kosong jabatan harus dikeluarkan oleh karyawan baru. Kekosongan biasa terjadi, akibat adanya tenaga kerja yang mengundurkan diri, pension, mutase, dan meninggal dunia.

2) Penentuan persyaratan jabatan

Ada kriteria atau aturan yang harus diikuti untuk memulai suatu pekerjaan, seperti keahlian, pengetahuan, dan keterampilan dengan pengalaman. Hal ini dikenal dengan Persyaratan Jabatan. Harus ditentukan dahulu persyaratan jabatan, karena akan memudahkan mengidentifikasi tenaga kerja yang diperlukan dan berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan dimana mereka ada.⁴⁷

Proses rekrutmen karyawan dilakukan dengan dua sumber, Prosedur rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan dua jumlah, yaitu internal dan eksternal perusahaan. Internal perusahaan berasal dari orang-orang yang telah menjadi karyawan dari bisnis.

⁴⁵ Qur'an Kemenag.

⁴⁶ AlKausar 2017. Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

⁴⁷ Sutarno, Serba-Serbi, . . . h. 72.

Sumber internal perusahaan biasanya dilakukan melalui pemutaran jabatan tanpa mengubah tingkat jabatannya), level kebawah jabatan akibat pengukuran kinerja karyawan.

Sumber internal perusahaan biasanya dilakukan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan (pemindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi), rotasi jabatan (pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya), atau demosi jabatan (penurunan jabatan atas dasar penilaian kinerja atau akibat penyederhanaan struktur perusahaan).⁴⁸ Sumber eksternal atau luar perusahaan antara lain meliputi calon tetap, adanya info dari orang dalam, adanya info lowongan di koran, serikat pekerja, dari tempat-tempat bisnia, internet, dan lain-lain⁴⁹

- Syarat yang harus dipenuhi dalam perekrutan
 1. Data Biografi, yang meliputi informasi pribadi seperti riwayat dan nama rekan kerja, serta data lain yang mendukung.
 2. Sebaliknya, penting bagi bank syariah untuk menjadi Muslim sepenuhnya dan mengenakan pakaian yang menutup aurat.
 3. Rekomendasi atau referensi dari perusahaan/lembaga tempat calon bekerja sebelumnya.
 4. Mencari informasi, berbagi informasi, dan menentukan apakah calon telah melanggar ketentuan perjanjian untuk jabatan yang bersangkutan.

⁴⁸ Sutarno, Serba-Serbi, . . . h. 72.

⁴⁹ Wilson Bangun, Manajemen, . . . h. 146.

5. Psikotes, untuk mengetahui tingkat pengetahuan keterampilan bakat dan sikap umum calon.
6. Sumber tenaga kerja.⁵⁰
 - 1) Sumber Internal (dari dalam organisasi)
 - 2) Sumber Eksternal (dari luar organisasi)
 1. Teman atau anggota keluarga karyawan.
 2. Lamaran yang masuk dalam garis lurus
 3. Lembaga pendidikan.
 4. Penempatan kerja badan-badan
 5. Iklan / Advertensi.

6) Seleksi

Menurut etimologi, "seleksi" yaitu "penyaringan" namun "seleksi" dalam sistem Islam mengacu pada penampilan dan cara berpakaian seseorang. Sebagai majikan untuk mempekerjakan orang untuk pekerjaan bergaji rendah. Metode dan prosedur serangkaian digunakan untuk menentukan kualifikasi kandidat serta kelemahannya sehingga dapat diperiksa secara etis.⁵¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Ankabut/29: 3 :

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

Artinya : Ungkapan "Sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, jadi sesungguhnya Allah itu mengetahui orang-orang yang benar dan sebenarnya Dia mengetahui orang-orang

⁵⁰ Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit*, h. 102.

⁵¹ Depdiknas, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1993, hlm. 800.

yang dusta" berarti pembicara baru saja selesai berbicara dengan seseorang yang sudah ada sebelumnya".⁵²

Sangat penting bagi manajer hal ini untuk memahami tuntunan Al-Qur'an yang dapat mencegah penerimaan yang tak jelas dan tindakan yang tak profesional dari nepotisme dan supaya di tempat kerja tidak terjadi diskriminasi.

○ Proses dan tahapan seleksi diantaranya:

1. Penerimaan pendahuluan

Penerimaan pendahuluan adalah kegiatan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia di suatu bisnis memberikan penjelasan mengenai bisnis yang dilamar oleh pelamar kerja. Tahap ini sama- sama berfungsi untuk saling melengkapi informasi melalui wawancara. Dengan begitu pelamar dapat memahami apa bisnis yang dilamar merupakan sesuai dengan yang diinginkan. Bisnid bisa memberi penjelasan lengkap ke peamar.

2. Ujian penerimanan

1. Tiga macam tes: tes psikologi, tes kognitif, performartif
2. Wawancara Seleksi
3. Pemeriksaan referensi
4. Evaluasi medis
5. Wawancara oleh penyedia
6. Keputusan penerimaan
7. Pemeriksaan kesehatan
8. Induksi atau orientasi

⁵² Qur'an Kemenag.

Selain tahapan tes di atas, lembaga keuangan syariah juga harus menyelesaikan tes berikut untuk calon pemeluknya yang beragama Islam:

1. Tes baca dan Tulis Al-Qur'an
2. Praktik Ibadah
3. Tes pengetahuan agama

o Metode seleksi

Menurut Drs. Manullang, yang memang sesuai dengan kenyataan yang berlaku saat ini, ada dua metode atau golongan cara seleksi, yaitu :

1. Seleksi Ilmiah

Seleksi Ilmiah adalah metode seleksi yang didasarkan pada informasi dari spesifikasi pekerjaan, oleh karena itu, persyaratan yang tercantum dalam spesifikasi pekerjaan harus dapat dipenuhi oleh kandidat, agar organisasi benar-benar puas. Namun, data yang tergolong non-Ilmiah yang sekarang digunakan dalam proses seleksi Ilmiah adalah sebagai berikut:

1. Surat lamaran (bermaterai atau tidak).
2. Ijazah nilai atau sekolah
3. Pernyataan terkait pekerjaan atau bisnis
4. Wawancara langsung.
5. Referensi/rekomendasi dari pihak yang kredibel.

2. Seleksi Nonilmiah

Biasanya, Seleksi Nonilmiah terdiri dari fakta-fakta, seperti dijelaskan di atas, mulai dari lamaran lamaran hingga rekomendasi dan

organisasi yang bereputasi baik. Metode ini sering digunakan dengan faktor dan faktor lain, seperti:

1. Bersiaplah untuk membaca lamaran
2. Perilaku bicara berbasis wawancara.
3. Tampang atau penampilan, dan istilah lainnya.

Terdapat beberapa teknik seleksi yang dapat digunakan, yaitu

1. Teknik seleksi menggunakan *Interview*.
2. Keakuratan. Kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dalam memprediksi kinerja pelamar.
3. Keadilan. Artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama.
4. Keyakinan.

Selain hal di atas itu dapat ditambahkan, sebagai instrument yang lainnya diantara, adalah :

1. Kompetisi (lomba).
2. Uji loyalitas (keamanahan).
3. Berakal/berilmu/ fisik sehat.
4. Professional.
5. Memiliki kemampuan (spesialis ilmu).
6. Memilki rasa tanggung jawab dan kerja sama dalam tim.
7. Ulet (tidak putus asa).⁵³

o Jenis-jenis seleksi

1. Seleksi administrasi.

⁵³ Veizal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad. *Op. Cit.* h. 189-197.

Ijazah, riwayat hidup, domisili, surat lamaran, sertifikasi kemampuan komputer, paspor, foto identitas, pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status kawin, pernyataan dokter mengenai kesehatan pasien, dan akta kelahiran. Berbagai jenis seleksi yang dapat dilakukan dari jenjang keberagamaan saat ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat membaca dan memahami Al-Qur'an dengan mudah
 2. Berbusana muslim rapi.
 3. Memiliki pengetahuan keberagamaan yang cukup.
 4. Surat keterangan berzakat mal.
2. Seleksi tidak tertulis.
1. Wawancara
 2. Praktik
 3. Kesehatan/medis⁵⁴

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kerja karyawan mungkin masih ada yang perlu ditingkatkan untuk mengembangkan lagi mengenai potensi yang telah ada karena adanya perubahan zaman, metode, dan factor lainnya harapan yang di inginkan sebagai pimpinan.

Agar bisa memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi perusahaan, oleh karena itu, Islam mendorong untuk pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) kepada para pegawai dengann tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuann teknis pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab

⁵⁴ Veizal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad. *Op. Cit.* h. 189-197.

pekerjaanya.⁵⁵ Islam sangat mengedepankan hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT Q.S. At-Taubah/9: 122 :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا

فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya : "Tak sepatutnya orang-orang mukminin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian setiap golongan di antara mereka tidak pergi memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kekaumnya apabila mereka kembali kepadanya, agar mereka menjaga dirinya".⁵⁶

Tujuan dari kursus ini adalah untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang keterampilan dan teknik untuk melakukan pekerjaan saat ini, akurat, dan juga rutin. Selain itu bisnis harus menyelaraskan diri dengan pengetahuan teknologi.⁵⁷

1. *On the Job Training* (latihan sambil bekerja)

On the Job Training (OJT) juga disebut pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pegawai atau calon pegawai ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, dibawah bimbingan/arahan yang berpengalaman atau supervisor.⁵⁸Metode *on the job training* yakni upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan dengann mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Metode *on the job training* meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy*

⁵⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, op, cit., hlm. 116-117.

⁵⁶ Qur'an Kemenag .

⁵⁷ Ibid, h. 155.

⁵⁸Meldona dan Siswanto, Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif, (Malang : UIN Maliki Press, 2012), h. 218-221.

atau *coacing*.⁵⁹

1) Program Magang :

Dalam Program magang digabungkan pelatihan dengan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapat dari ruang kelas. Seorang pekerja baru ditugaskan pada pekerja yang ada saat itu dalam jangka waktu yang ditentukan.cek plagiasi sampai sini.

2) Rotasi Pekerjaan :

Dalam metode ini dalam jangka waktu yang direncanakan, mengharuskan karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis lain pekerjaan.

3) *Understudy atau Coaching* :

Understudy atau *coaching* metode pelatihan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang atasan yang melatih atau orang yang sudah keahlian.

4) Penugasan sementara :

Dalam penempatan karyawan posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Dalam mengambil keputusan karyawan terlibat untuk pemecahan masalah- masalah organisasional nyata.⁶⁰

2. Metode *Off The Job Training*

⁵⁹Anwar Prabu Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung : PT Rafika Aditama, 2012), h. 45-46.

⁶⁰ T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 2013), h. 110-115.

Metode ini merupakan metode pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. metode *off the job training* meliputi :

1. Bimbingan berencana (*programmed instruction*) :

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai petunjuk dalam menjalankan suatu kewajibann. Bimbingan berencana yaitu suatu metode meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu melalui prosedur yang berhubungan dengan atau pengetahuan umum atau penguasaan keterampilan khusus. Salah satu bentuk Bimbingan berencana dengan menggunakan buku dan mesin petunjuk pengajaran (*teaching machine*).

2. Metode konfrensi :

Konfrensi adalah suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang suatu yang penting. Adanya degan menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pembelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif.

3. Metode kuliah :

Kuliah adalah suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Manfaat metode kuliah adalah digunakan untuk kelompok besar sehingga biaya peserta menjadi rendah dan dapat disajikan banyak bahan dalam waktu yang relatif singkat. kelemahannya adalah, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak ada umpan balik dari peserta. Oleh karenanya, metode kuliah harus dikombinasikan dengan metode-metode lainn seperti dan tanya jawab dann

diskusi.

4. Studi kasus :

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan mengenai masalah yang ada atau keadaan dalam waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis. Pada metode studi kasus ini, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasi pemecahan masalah.⁶¹

5. *Vestibule training* :

Penelitian ini dilakukan di suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disiapkan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan yang nyata.

6. *Management games* :

Peserta dibagi dalam kelompok-kelompok masing-masing kelompok bersaing pada simulasi pasar. Contoh : masing-masing kelompok diberi tugas mengambil keputusan yang tepat dan cepat tentang harga pokok produksi, jumlah barang, dan harga pemasaran.

7. Seminar :

Metode seminar dimaksudkan untuk mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa notulen). Peserta dilatih agar dapat mempersepsi menerima atau menolak pendapat atau usul-usul orang lain, dan mengevaluasi serta memberikan saran-saran.

8. Permainan peran (*role playing*) :

⁶¹ *ibid.*, h. 63-65.

Petatar memainkan peran tertentu di mana diberikan suatu permasalahan dan bagaimana seandainya petatar itu menangani permasalahan yang dihadapi. Metode ini dapat fingsikan untuk mengubah sikap petatar. Seperti lebih toleran terhadap perbedaan individual digunakan untuk mengembangkan keterampilan untuk berhubungan degan orang lain (antar pribadi).⁶²

4) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode bagi individu untuk memberikan kontribusinya sendiri untuk ditanggung dalam suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan dilakukan oleh individu maupun organisasi yang telah dicapai. Kinerja juga merujuk pada prestasi dan pencapaian kinerja. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Setiap manajer Muslim yang bertanggungjawab harus melakukan penilaian karyawan dengan cara yang benar.

Menurut Wilson Bangun pengukuran kerja seseorang dapat melalui hasil kerja, jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, dan mampu bekrja sama dalam suatu pekerjaan. Selain itu penilaian berdasarkan perilaku, baik atau buruknya para pekerja.

Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Infitar ayat 5:

⁶²Mutiara S. Pangabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2014), h. 49.

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَا قَدِمَتْ وَأَخَّرَتْ ۖ

Artinya: " setiap jiwa akan mengetahui apa yang ia telah dikerjakan dan yang dilalaikan(-nya)".⁶³

Adanya penilaian kinerja, karyawan dan dapat menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil.

5) Kompensasi

Kompensasi dalam Kamus Bahasa Indonesia, secara terminologi artinya ganti rugi. Istilah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi ⁶⁴ Asas pemberian upahh sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam Q.S. al-Aḥqāf/46: ⁶⁵

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : "Setiap orang memperoleh tingkatannya sesuai apa yang telah mereka kerjakan dan supaya Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi".⁶⁶

Istilah "kompensasi" mengacu pada semua metode pembayaran yang tersedia untuk karyawan yang bergantung secara materi atau non materi.

Materi bisa dikatakan uang non materi jasa. Kompensasi materi berupa

⁶³ Qur'an Kemenag.

⁶⁴ Depdiknas, Kamus Bahasa Indonesia, op cit., hlm. 453.

⁶⁵ Dewi Julianti Sukma, Skripsi: " Analisis Penerapan Manajemen Syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut" (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2021), hal 19-20.

⁶⁶ Qur'an Kemenag.

dapat berupa gaji/pembayaran langsung, diberi bonus, tunjangan-tunjangan ke masing-masing karyawan , pembagian laba perusahaan, atau hadiah.⁶⁷

Terdapat beberapa penggolongan upah, antara lain :⁶⁸

1) Dalam pencatatan berkala

Satuan dasar ukuran upah adalah satuan berkala baku seperti menit, jam, hari, atau bulan.

2) Honor berdasar hasil

Pengukuran hasil, besarnya honor ditetapkan berdasar hasil kerja.

3) Honor berdasar volume dan durasi kerja

Metode pemeliharaan tertentu yang menekankan pada volume kerja dan durasi kerja.⁶⁹

6) Baitul Mal wa Tamwil

Baitul mal wa tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang menerapkan "asas hasil" untuk mengembangkan usaha mikro dan kecilnya dalam rangka memerangi martabat dan memberikan kepentingan bagi kaum miskin fakir. Menurut kerangka konseptualnya, BMT memiliki dua fungsi untuk Baitul Tamwil (Bait = Rumah, At Tamwil = Pengembangan Harta). Dengan demikian, BMT adalah suatu usaha buatan yang berlandaskan pada prinsip Bayt al-Mal wa al-Tamwil dengan program peningkatan kualitas ekonomi usaha kecil dan jauh, antara lain dengan menggalakkan kegiatan menabung dan mendorong modifikasi program.

⁶⁷ Muhammad Ismail Yusanto, . . . h. 192-208.

⁶⁸ Ibid, h. 248-249.

⁶⁹ Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, . . . hal. 6.

Lembaga ekonomi atau keuangan mikro, yang dioperasikan berdasarkan prinsip bagi hasil dan disebut sebagai lembaga keuangan syariah non-perbankan yang sifatnya informal, adalah contoh dari "baitul mal wa tamwil" atau "pendanaan balai mandiri terpadu".

Disebut informal karena Lembaga keuangan ini dibentuk oleh kelompok swadaya masyarakat (KSM) yang berbeda dengan keuangan perbankan dan keuangan formal lainnya. Sebagai lembaga keuangan bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) . Sebagai lembaga ekonomi juga berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti perdagangan, industri, dan pertanian. BMT dikelola secara profesional sehingga mencapai tingkat efisiensi ekonomi tertentu, demi mewujudkan kesejahteraan anggota, seiring penguatan kelembagaan BMT itu sendiri. Sudut pandang sosial, BMT (dalam hal ini baitulmal) berorientasi kepada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis. Stimulan melalui dana ZIS yang akan mengarahkan anggota untuk mengembangkan usahanya, pada akhirnya mampu mengembangkan dana bisnis.⁷⁰

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Untuk menghindari akan terjadinya duplikasi objek yang sama serta yang telah ada, penelitian yang berkaitan dengan analisis penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis islam memang bukan untuk yang pertama kali, sebelumnya sudah ada penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diantara

⁷⁰ Abdul aziz dan Mariyah ulfah, Kapita Selektta Ekonomi Islam Kontemporer (Bandung: Alfabeta,2010).
h. 115.

penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang di lakukan oleh Al-Kausar yang berjudul “ Implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Mitra Agro usaha Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung telah menerapkan syariat Islam dalam operasionalnya sehari-hari. Selain proses berikut: Rekrutmen (Nilai Akidah dan Syariah), Seleksi (Nilai Akidah, Syariah, dan Akhlak), Penempatan (Nilai Akidah, Syariah, dan Akhlak), Pemberhentian (Nilai Syariah), Pengembangan dan Pelatihan (Nilai Akidah, Syariah, dan Akhlak), Akhlak), Kompensasi dan (Nilai Akidah Syariah dan Akhlak).

Namun di dalam Manajemen Sumber daya Manusia masih ada beberapa hal yang belum dilaksanakan. Oleh karenanya BPRS Mitra Agro Usaha selalu berbenah demi terwujudnya lembaga Islami yang bisa mengayomi serta mensejahterakan Nasabah/Masyarakat. Penulis memberikan saran, BPRS Mitra Agro Usaha untuk menetapkan standar kompetensi kelulusan tes baca tulis Al-Qur’an dan pemahaman keagamaannya.

Hubungan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diberikan oleh peneliti yaitu merupakan jenis Penelitian Lapangan (deskriptif kualitatif). Perbedaan penyidikan saat ini dengan penyidikan yang akan dilakukan penyidik akan difokuskan pada lima tahapan pengelolaan sumber daya manusia, yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, serta pemberhentian. Selain itu, perhatian difokuskan pada lima proses manajemen berikut:

rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.⁷¹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Pajri yang berjudul “ Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada Bank Syariah Kecamatan Jelutung Jambi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dipakai oleh Bank BRI Syariah Jelutung Jambi dilakukan dengan sistematis dalam beberapa tahapan yaitu mulai dari proses rekrutmen karyawan, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja karyawan (evaluasi), pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian kompensasi.

Hubungan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diberikan oleh peneliti yaitu merupakan jenis penelitian lapangan (kualitatif deskriptif). Perbedaan penyidikan saat ini dengan penyidikan yang akan dilakukan penyidikan akan difokuskan pada enam proses manajemen sumber daya manusia yaitu: rekrutmen karyawan, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja karyawan (evaluasi), pelatihan dan pengembangan karyawan, dan pemberian kompensasi. Selain itu, fokus ditempatkan pada lima proses manajemen berikut: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.⁷²

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dewi Julianti Sukma yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya

⁷¹ Al-Kausar, Skripsi. “ Implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Mitra Agro usaha Bandar Lampung”. (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan, 2017). Hal.ii.

⁷² Pajri, Skripsi. “Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada Bank Syariah Kecamatan Jelutung Jambi”. (Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2018). Hal.vii.

manusia pada bmt masyarakat madani sumut sudah diterapkan dengan baik. Dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan narasumber Bapak Yusman S.Ag,M.A selaku Ketua BMT masyarakat madani Sumut. Dari hasil kesimpulan wawancara tersebut penerapan manajemen sumber daya manusia syariah di BMT Masyarakat Madani Sumut yaitu pimpinan menerapkan nilai-nilai akhlak sesuai dengan ajaran islam yang dianjurkan rasulullah yaitu para karyawan harus memiliki sifat sidiq, amanah, fatanah, dan tablik yang demikian sudah diterapkan di BMT masyarakat madani tersebut.

Hubungan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diberikan oleh peneliti yaitu merupakan jenis penelitian lapangan (kualitatif deskriptif). Perbedaan penyidikan saat ini dengan penyidikan yang akan dilakukan penyidik akan difokuskan pada empat proses manajemen sumber daya manusia yaitu: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja. Selain itu, fokus ditempatkan pada lima proses manajemen berikut: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.⁷³

TABEL 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Al Kausar (2017)	Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah melaksanakan aktivitas manajemen sumber daya manusia mulai dari proses nasabah/masyarakat. Penulis memberikan saran

⁷³ Dewi Julianti Sukma,Skripsi. "Analisis Penerapan Manajemen Syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut". (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021). Hal.i.

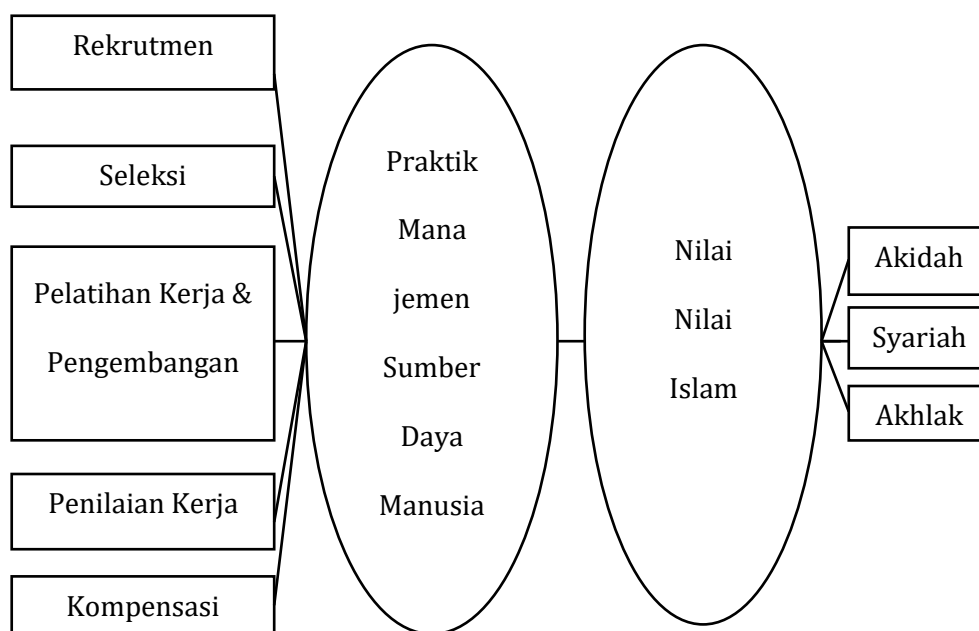
		Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	BPRS Mitra Agri Usaha untuk menetapkan kompetensi kelulusan tes baca tulis Al-Qur'an dan pemahaman keagamaannya.
2.	Pajri (2018)	Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada Bank Syariah Kecamatan Jelutung Jambi	Pola penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dipakai oleh Bank BRI Syariah Jelutung Jambi dilakukan dengan sistematis dalam beberapa tahapan yaitu mulai dari proses rekrutmen karyawan, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja karyawan (evaluasi), pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian kompensasi.
3.	Dewi Julianti Sukma (2021)	Analisis Penerapan Manajemen Syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut	Penerapan manajemen sumber daya manusia pada bmt masyarakat madani sumut sudah diterapkan dengan baik. Dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan narasumber Bapak Yusman S.Ag,M.A selaku Ketua BMT masyarakat madani Sumut. Dari hasil kesimpulan wawancara tersebut penerapan manajemen sumber daya manusia syariah di BMT Masyarakat Madani Sumut

			yaitu pimpinan menerapkan nilai-nilai akhlak sesuai dengan ajaran islam yang dianjurkan rasulullah yaitu para karyawan harus memiliki sifat sidiq, amanah, fatanah, dan tablik yang demikian sudah diterapkan di BMT masyarakat madani tersebut.
4.	Siti Jamilah (2022)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah	Sistem manajemen yang ada di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sejalan dengan sistem manajemen untuk operasional sehari-hari komunitas Muslim secara umum. Sistem ini meliputi tata cara rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi, serta pengelolaan operasional berdasarkan syariat Islam. Ajaran Islam dibagi menjadi beberapa kategori, termasuk akidah, syariah, akhlak.

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Bagan 2.1

**Kerangka Konseptual Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Berbasis Nilai Nilai Islam**



Dalam kerangka penelitian diatas di jelaskan praktik - praktik manajemen

sumber daya manusia dilihat dari 5 aspek yakni rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan dan kompensasi. Sedangkan untuk nilai-nilai Islami dilihat dari 3 aspek yaitu dilihat dari segi akidah , segi syariah, segi akhlak, Nilai-nilai Islami yang dimaksud yakni nilai-nilai yang terkandung dalam Al- Quran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan deskriptif kualitatif. Penulis mengharuskan penulisan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi atau menggambarkan situasi sosial yang kemungkinan besar dapat diselesaikan secara menyeluruh, jelas, dan lengkap. Yang dikutip oleh Lexy.J. Moleong menurut Bogdan dan Tatlor, penelitian kualitatif yaitu proses pengumpulan data melalui wawancara dengan orang-orang dan menganalisis tanggapan mereka. Fokus penelitian kualitatif adalah pada fenomena sosial, penggunaan jahitan selama tes, dan perspektif peserta penelitian.

Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa setting sosial adalah sumber pengetahuan dan pemahaman pengetahuan sosial adalah proses akademik yang sehat (legitimate). Implementasi Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Kasus di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah) adalah subjek dari proyek penelitian kualitatif ini.

Pendekatan yang bermaksud dalam bentuk kata-kata untuk mengetahui fenomena tentang apa yang diadakan oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, minat, motivasi, tindakan Untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai "Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Kasus pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah)".

3.2 Tahapan Penelitian

Tahapan sistematis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahapan perencanaan yang meliputi, penyusunan proposal, persentase dan pertanggungjawaban proposal. Kemudian ditindak lanjuti dengan

pengurusan izin penelitian pada instansi bersangkutan atau instansi lain yang berkompeten.

2. Tahapan pelaksanaan yang meliputi, pengumpulan data-data dilapangan
3. Tahapan akhir meliputi, perampungan data, pengolahan atau analisa data revisi-revisi atau perbaikan untuk kemudian diajukan dan dipertanggungjawabkan dalam seminar hasil penelitian, perbaikan laporan penelitian dan yang terakhir adalah penyajian laporan (ujian skripsi).

3.3 Fokus Penelitian dan Kehadiran Peneliti

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Studi Kasus pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah).

3.3.1 Kehadiran penelitian

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, hal ini seperti yang dikatakan Moleong bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data. Karena itu peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada tingkat keterbukaan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan penelitian di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah 1 tanggal 15 Juli 2022. Adapun data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data mengenai

implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.⁷⁴

3.4 Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian dilakukan.⁷⁵ Adapun lokasi penelitian tentang Implementasi Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam ini akan dilakukan di BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah yang berada di Provinsi Jawa Timur dengan alamat: Jl. Untung Suropati No.10. Kelurahan Kemantren, Kecamatan Jabung, telepon : (082228687460).

3.41 Subjek Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Yang dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Ide pentingnya ialah bahwa peneliti berangkat ke “lapangan” untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah, dalam hal demikian maka pendekatan ini terkait erat pengamatan berperan (*participan-observation*). Dan seorang peneliti biasanya membuat catatan lapangan secara ekstensif yang kemudian membuat kode-kode dan menganalisa dalam berbagai cara.⁷⁶ Dengan demikian dalam penelitian kualitatif ini, penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan dengan purposif, yang dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.⁷⁷

⁷⁴ Moleong J.Lexy, Penelitian kualitatif. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2008), hal.87.

⁷⁵ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah(Jember: IAIN Jember Press, 2015), 74

⁷⁶ Dedy Mulyana, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2006), 34-35.

⁷⁷ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2012), 216

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu. Seperti orang-orang yang paling tau tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin tokoh masyarakat yang ada sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti. Dengan teknik ini, peneliti menentukan informan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan para informan yang lebih mengetahui tentang fokus masalah yang akan diteliti. Informan yang dianggap lebih mengetahui permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Manager BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah : Bapak Saiful Muslim, S.E,M.M.
2. Human Reseource Management : Bu Dina Fitria, S.Pd.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif, Metode kualitatif merupakan penelitian yang memiliki sasaran penelitian yang terbatas tetapi dengan keterbatasannya itu dapat digali sebanyak mungkin data mengenai sasaran penelitian.⁷⁸ Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, sebab dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, mencari data factual dan akurat dari suatu aktivitas sesuai yang peneliti dapatkan di lapangan. Dimana fakta-fakta yang diteliti merupakan fakta yang tidak dapat dipecahkan melalui laboratorium, kemudian dideskripsikan secara kualitatif, yaitu menggambarkan objek penelitian dalam lingkungan hidup sesuai hasil pengamatan dan pengkajian dimana hasil yang

⁷⁸Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 3.

akan dimunculkan bukan hanya dari modifikasi, tetapi dapat menambah khasanah keilmuan.⁷⁹

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁸⁰

Sementara Husain Insawan di bukunya menjelaskan bahwa: “hal-hal tersebut (fakta-fakta kualitatif) tidak bisa diungkap oleh sebuah penelitian yang berlatar belakang laboratorium. Karenaitu dalam khasanah penelitian muncul apa yang disebut penelitian kualitatif, sebuah penelitian yang berusaha mengungkap keadaan yang bersifat alamiah secara holistik. Penelitian kualitatif bukan hanya menggambarkan variabel-variabel tunggal, melainkan dapat mengungkapkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain”.⁸¹

3.5.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui wawancara langsung dengan mahasiswa. Sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁸² Sumber data yang digunakan dalam

⁷⁹Neong Muhajir, Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet.IV (Yogyakarta: Rake Sarasin 2000), hal. 15

⁸⁰Nurul Zuriyah, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006), h 47

⁸¹Husain Insawan, Metode Studi Islam Multi Pendekatan dan Model (Kendari: SG, 2007), h. 108

⁸²Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D), (Bandung : Alfabeta, 2014), 193.

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer disebut juga data tangan pertama, adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian.⁸³ Data primer pada penelitian ini berasal dari dialog atau wawancara dengan narasumber yaitu Manajer BMT dan Manajemen bagian Sumber Daya Manusia.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip- arsip resmi. Data ini diperoleh peneliti dari dokumen, arsip, buku-buku literatur dan media alternatif lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.⁸⁴ Peneliti menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data. Metode tersebut antara lain :

3.6.1 Observasi

Observasi (pengamatan) adalah metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengarkan, merasakan yang kemudian dicatat secara obyektif mungkin.⁸⁵ Observasi yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

1. Observasi terstruktur atau tersamar, dalam hal ini dilakukan

⁸³Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2001), 91.

⁸⁴ Moh. Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988), 211.

⁸⁵ W. Gulo, Metodologi Penelitian, (Jakarta : PT. Grasindo, 2010), 116.

pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi, mereka yang diteliti mengetahui dari awal hingga akhir tentang aktifitas peneliti. Tetapi pada suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam melakukan observasi, hal ini dilakukan untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.⁸⁶

2. Observasi tak terstruktur, yaitu observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang yang akan diamati. Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai bagaimana cara, Pengimplementasian Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam.

3.6.2 Wawancara atau Interview

Interview adalah metode pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.⁸⁷ Sedangkan menurut M. Nazir, interview adalah proses memperoleh informasi untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dan si penjawab dengan menggunakan panduan interview.⁸⁸ Wawancara digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang strategi yang dilakukan oleh mahasiswa. Peneliti terlebih dahulu mempersiapkan sejumlah pertanyaan yang akan diajukan kepada

⁸⁶Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D), (Bandung : Alfabeta, 2014), 312.

⁸⁷Amirul Hadi dan Haryono, Metodologi Penelitian Pendidikan 2, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 1998), 135.

⁸⁸Moh. Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988), 234.

informan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah KAN Jabung. Wawancara yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara terstruktur.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah dipersiapkan. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur yakni dengan menggunakan *instrument* berupa pedoman pertanyaan-pertanyaan dalam pengumpulan data.⁸⁹

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah sekumpulan data verbal yang berbentuk tulisan, foto, dan sebagainya. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat dan mendukung informasi-informasi yang didapatkan dari hasil observasi dan interview. Dokumentasi profil BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah yang dibutuhkan meliputi : sejarah berdirinya, sarana dan prasarana serta dokumen-dokumen yang mendukung lainnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses sistematis untuk menuliskan dan mengorganisasikan transkrip wawancara, catatan lapangan, dan materi lain yang dikumpulkan peserta untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang materi tersebut di atas dan memungkinkan mereka untuk mengungkapkan apa yang

⁸⁹ Sugiyono (2007), hal. 412.

telah mereka pelajari kepada orang lain.⁹⁰ Menurut Miles dan Huberman (1984) ada langkah yang harus dilakukan dalam analisis data kualitatif yaitu :

3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data Merujuk pada pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dalam catatan-catatan lapangan yang tertulis. Seperti yang kita ketahui, redaksi data terjadi terus menerus selama operasi harian dari proyek yang relevan dengan fokus berorientasi kualitas. Pada kenyataannya, data yang dikumpulkan "sebelum" benar-benar dikumpulkan.⁹¹ Redaksi data bukanlah satu-satunya hal yang dihasilkan dari analisis. Reduksi data adalah produk analisis, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data potongan-ke-potongan untuk pengkodean, mentransfer ke dunia luar, dan rangkuman pola-pola banyak potongan, dan menentukan sifat ceritanya adalah semua contoh metode analitis. Reduksi data adalah analisis bentuk yang memilih, memokuskan, membuang, dan menyusun data suatu cara dengan kesimpulan dapat digambarkan dan dibuatkan.

3.7.2 Model Data/Penyajian Data

Enkripsi data adalah teknik khusus yang digunakan ketika sejumlah besar informasi penting telah ditangkap. Menurut Emzir, melihat beberapa tayangan akan membantu kita memahami apa saja yang terjadi dan melakukan analisis atau prediksi jarak jauh yang berdasar pada pemahaman tersebut.

⁹⁰ Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data, cet.2 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 85.

⁹¹ Emzir, Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif, h.129.

Tujuan daripada model yang disebutkan di atas adalah untuk memberikan titik awal tunggal untuk analisis kualitatif yang valid. Model yang dimaksud menampilkan berbagai macam matriks, grafik, dan jenis bagan yang terkait dengan pekerjaan. Semuanya diarahkan untuk mengumpulkan informasi terkini di tempat yang dapat diakses secara diam-diam. Dengan desain praktis seperti ini, orang dapat melihat apa yang terjadi dan dapat memberikan gambaran atau anggapan yang dapat dibenarkan yang dapat digunakan untuk menganalisis situasi lebih lanjut. Koordinasi dan menentukan data yang mana, dalam bentuk yang apa, harus dimasukkan ke dalam sel yang analisis. Merancang kolom dan baris dari sebuah matriks.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Langkah dari keempat proses analisis adalah mengkonfirmasi data yang mencurigakan. Data awal yang telah dikumpulkan, ahli statistik dapat mengidentifikasi kurikulum "makna", yang meliputi dari kesesuaian, pola-pola, penjelasan, konfigurasi kemungkinan, alur kausal, dan proporsi-proporsi. Peneliti dengan sumber daya yang memadai dapat dengan jelas memahami dan mengalami kejujuran, kecurigaan dan lainnya, dan penanganan kesimpulan-kesimpulan dengan cara ini. Sebagian kecil penarikan kesimpulan sebagai proses dari analisis data saat ini.

3.8 Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian yang memiliki kekurangan sehingga diperlukan cara untuk menjamin keabsahan data pada penelitian. Penjamin keabsahan data di peroleh dari Triangulasi. Menurut Maelong dalam buku Wahyu Purhantara Triangulasi merupakan proses membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui

waktu serta alat yang berbeda. Triangulasi diartikan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu⁹²

3.8.1 Triangulasi Metode

Triangulasi metode yaitu untuk menganalisa data dan informasi dengan menggunakan minimal dua metode. Jika informasi atau data dari wawancara yang berhasil didapatkan perlu diuji kebenarannya dengan observasi. Kegiatan triangulasi metode terdiri atas pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa Teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3.8.2 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu cara menguji data serta informasi dengan mencari data dan informasi yang sama kepada lain subjek. Data dan informasi tertentu perlu ditanyakan ke responden berbeda atau dengan Bukti dokumentasi.

⁹² Purhantara, Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis, hlm. 102.

Tabel 3.1

TRIANGULASI SUMBER

Item Pertanyaan	Informan I	Informan II
Implementasi nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen karyawan pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah	Implementasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beragama Islam (menerapkan nilai akidah), ▪ Punya integritas dan amanah (menerapkan nilai akhlak), ▪ Memakai busana muslimah untuk perempuan khusus yang menutup aurat kecuali tangan dan muka serta behijab, dan untuk yang laki - laki bebas yang penting berpakaian sopan dan rapi (menerapkan nilai syariah) (Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).	Implementasi rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beragama Islam (menerapkan nilai akidah), ▪ Punya integritas dan amanah (menerapkan nilai akhlak), ▪ Memakai busana muslimah untuk perempuan khusus yang menutup aurat kecuali tangan dan muka serta behijab, dan untuk yang laki - laki bebas yang penting berpakaian sopan dan rapi (menerapkan nilai syariah) (Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).
Implementasi seleksi karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT	Implementasi seleksi karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT	Implementasi seleksi karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT

<p>Al-Hijrah KAN Jabung Syariah</p>	<p>Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tes tulis tentang pengetahuan ekonomi Islam, tentang hukum ekonomi syariah yang berkaitan tentang riba, (menerapkan nilai syariah dan akidah) ▪ Tes wawancara yaitu tes baca Al-Qur'an dan tes adzan untuk yang laki-laki (menerapkan nilai syariah dan nilai akidah). <p>(Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).</p>	<p>Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tes tulis tentang pengetahuan ekonomi Islam, tentang hukum ekonomi syariah yang berkaitan tentang riba, (menerapkan nilai syariah dan akidah) ▪ Tes wawancara yaitu tes baca Al-Qur'an dan tes adzan untuk yang laki-laki (menerapkan nilai syariah dan nilai akidah). <p>(Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).</p>
<p>Implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah</p>	<p>Implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kegiatan OJT ini dilaksanakan di kantor BMT yang dibina langsung oleh instruktur profesional, kegiatan ini di lakukan dalam kurun waktu 3 bulan, Jika selama 3 bulan nanti SDM tersebut lolos maka di 	<p>Implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kegiatan OJT ini dilaksanakan di kantor BMT yang dibina langsung oleh instruktur profesional, kegiatan ini di lakukan dalam kurun waktu 3 bulan, Jika selama 3 bulan nanti SDM tersebut lolos maka di

	<p>adakan tes psikolog dan hasil antara tes psikolog dan hasil kerjanya bagus , maka di lanjutkan dengan tanda tangan kontrak kerja. (menerapkan nilai akidah)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Setiap pagi sebelum memulai pelayanan, kami biasanya mrngikuti doa yang dipimpin secara bergantian oleh tenaga kerja di BMT Al-Hijrah kemudian diberikan motivasi dan arahan untuk kelancaran pelayanan. ▪ Untuk kegiatan ngaji bersama biasanya setiap 1 bulan sekali dihari jumat ” ▪ Seminar yang diadakan oleh BMT Agro Niaga Jabung Syariah untuk lokasinya di dalam koperasi yang di adakan setiap 1 bulan sekali , untuk pelatih ada yang pihak dari dalam dan pelatih dari luar koperasi 	<p>adakan tes psikolog dan hasil antara tes psikolog dan hasil kerjanya bagus , maka di lanjutkan dengan tanda tangan kontrak kerja. (menerapkan nilai akidah)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Setiap pagi sebelum memulai pelayanan, kami biasanya mengikuti doa yang dipimpin secara bergantian oleh tenaga kerja di BMT Al-Hijrah kemudian diberikan motivasi dan arahan untuk kelancaran pelayanan. ▪ Untuk kegiatan ngaji bersama biasanya setiap 1 bulan sekali dihari jumat ” ▪ Seminar yang diadakan oleh BMT Agro Niaga Jabung Syariah untuk lokasinya di dalam koperasi yang di adakan setiap 1 bulan sekali , untuk pelatih ada yang pihak dari dalam dan pelatih dari luar koperasi
--	--	--

	(menerapkan nilai Syariah). (Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).	(menerapkan nilai Syariah). (Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).
Implementasi penilaian kinerja karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah	Implementasi penilaian kinerja karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya: Yang menjadi kriteria dalam penilaian kinerja karyawan yaitu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ pertama Islamic (menerapkan nilai akidah), ▪ Kedua, modern (menerapkan nilai Syariah). ▪ Ketiga profesioal. Untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat hasil dan pencapaian kinerja per enam bulan dan per satu tahun (menerapkan nilai akhlak). (Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).	Implementasi penilaian kinerja karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya: Yang menjadi kriteria dalam penilaian kinerja karyawan yaitu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ pertama Islamic (menerapkan nilai akidah), ▪ Kedua, modern (menerapkan nilai Syariah). ▪ Ketiga profesioal. Untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat hasil dan pencapaian kinerja per enam bulan dan per satu tahun (menerapkan nilai akhlak). (Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).

<p>Implementasi pemberian kompensasi karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah</p>	<p>Implementasi pemberian kompensasi karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Memberikan kompensasi dalam bentuk finansial yaitu gaji bulanan dan tamaparan Hari Raya (menerapkan nilai Syariah), ▪ Memberikan kompensasi dalam bentuk non finansial yaitu menjaga kesehatan (menerapkan nilai akidah) karyawan dan memberikan keamanan kepada karyawan (menerapkan nilai akhlak). Selain itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa bonus, diberikan pada karyawan yang mencapai lebih dari target. Reward atau bonus tidak 	<p>Implementasi pemberian kompensasi karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Memberikan kompensasi dalam bentuk finansial yaitu gaji bulanan dan tamaparan Hari Raya (menerapkan nilai Syariah), ▪ Memberikan kompensasi dalam bentuk non finansial yaitu menjaga kesehatan (menerapkan nilai akidah) karyawan dan memberikan keamanan kepada karyawan (menerapkan nilai akhlak). Selain itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa bonus, diberikan pada karyawan yang mencapai lebih dari target. Reward atau bonus tidak
--	---	---

	<p>berdasarkan hitungan waktu tapi berdasarkan pencapaian target karyawan.</p> <p>(Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).</p>	<p>berdasarkan hitungan waktu tapi berdasarkan pencapaian target karyawan.</p> <p>(Wawancara dengan Manager BMT dan Human Resource Management BMT Al-Hijrah).</p>
--	---	---

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur

Koperasi Agro Niaga Jabung Syariah Jawa Timur terletak di Jl. Suropati No. 4- 6 Ds. Kemantren, Kec. Jabung, Kab. Malang, Jawa Timur 65155. Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN Jabung Syariah Jawa Timur) yang saat ini dimiliki oleh ±2434 orang anggota, dahulunya bernama KUD Jabung yang berdiri pada tanggal 27 Mei 1979. Dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD Jabung belum bisa dirasakan manfaatnya oleh anggota dan masyarakat. Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampu menghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi miss manajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, di mana KUD Jabung pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajibannya kepada anggota dan bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu dibayar, mewarnai kondisi KUD Jabung waktu itu. Sehingga jika kekayaan yang dimiliki KUD Jabung dijual tidak akan cukup untuk menutup hutang.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas SDM yang terbatas, KUD Jabung mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Dimulai dengan upaya membangun kembali KEPERCAYAAN ANGGOTA, manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah ke rumah untuk meyakinkan anggota. Begitu juga kewajiban-kewajiban dan tunggakan kredit kepada Bank disusun kembali tahapan

pembayarannya secara realistis sesuai dengan kemampuan yang ada. Unit tebu rakyat, yaitu satu-satunya usaha yang bisa dibangun kembali, sekuat tenaga diberdayakan. Kerja sama dengan Bank dan Pabrik Gula menjadi fokus utama disamping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus diperbaiki. Dalam upaya terus meningkatkan pelayanan kepada anggota dan membangun kembali kepercayaan baik dari anggota maupun pihak eksternal, manajemen baru terus berjuang untuk membayar kembali kewajiban-kewajiban yang tertunggak. Pengurus dan manajemen harus mengencangkan ikat pinggang serta memanfaatkan setiap rupiah yang ada untuk hal-hal yang produktif.

Alhamdulillah, dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, didukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota, tumbuh kembali. Momentum ini tidak disia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD Jabung bisa dirasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota. Untuk itulah pada akhir tahun 1989, KUD Jabung mulai mengembangkan usaha sapi perah, menyusul usaha simpan pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan. Dengan perkembangan yang telah dicapai tersebut KUD Jabung sempat meraih penghargaan sebagai KUD TERBAIK NASIONAL 1987.

Pada tahun 1998, KUD JABUNG berubah menjadi KOPERASI AGRO NIAGA JABUNG atau KAN JABUNG melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Kembali ke jati diri koperasi dengan menata kembali penerapan nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi menjadi landasan utama pengembangan KAN Jabung pada tahap berikutnya. Perbaikan dan pengembangan yang terus menerus menjadi

tekad yang dipegang teguh oleh pengurus, manajemen dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar dilakukan, mulai dari perubahan dibidang organisasi, yaitu perubahan AD/ART, struktur organisasi, revitalisasi TUPOKSI pengurus, her registrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota. Di Bidang manajemen juga dilakukan perubahan- perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya, melakukan uji kompetensi semua karyawan, reposisi SDM dan perbaikan Sisdurja serta diskripsi kerja karyawan.

Dari perubahan – perubahan yang dilakukan, KAN Jabung Syariah Jawa Timur berhasil meraih pertumbuhan dan perkembangan, bahkan berhasil meraih penghargaan sebagai Koperasi Produsen berprestasi terbaik tingkat Nasional pada tahun 2007 & tahun 2013. Sebagai organisasi pembelajaran KAN Jabung terus melakukan perbaikan kualitas SDM dan system manajemen. Bgeitu besarnya komitmen KAN Jabung di bidang ini, sehingga tidak kecil diinvestasikan pada peningkatan kualitas SDM dan untuk keberhasilan upaya ini, KAN Jabung tidak bekerja sama dengan Lembaga lain yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing.

Untuk meningkatkan keuangan masyarakat sebelum 1 November 2012. Simpan Pinjam, unit yang terletak di divisi penunjang, bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan. Namun sejak hari itu, proyek tersebut dilaksanakan oleh BMT Al Hijrah KAN Jabung sesuai dengan syariat Islam. Hal ini sudah disampaikan oleh KAN Jabung sehari sebelumnya. Diawali dengan pembelian BMT Al Hijarah pada 28 Oktober 2009 yang dilakukan bekerjasama dengan Bank Muamalat. Setelah lebih dari tiga tahun proses pengembangan dan penguatan BMT, per 31 Oktober 2012, unit Simpan pinjam dilikuidasi oleh KAN Jabung, sehingga lembaga

keuangan milik KAN Jabung kembali hanya dengan satu pintu, yaitu melalui BMT Al Hijrah.

4.1.2 Visi dan Misi BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur

- **VISI KAN JABUNG**

Menjadi Koperasi Agribisnis yang Kompetitif Tumbuh dan Berkelanjutan

- **MISI KAN JABUNG**

1. Berpegang teguh terhadap jati diri koperasi
2. Meningkatkan kualitas hidup anggota, karyawan dan masyarakat
3. Berorientasi global dan berwawasan lingkungan
4. Membangun sumber daya manusia yang bertaqwa dan professional
5. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

- **VISI BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah**

1. Membangun sistem manajemen Baitul Maal yang inovatif dan accountable
2. Berperan aktif dalam penghimpunan zakat, infaq dan shodaqoh masyarakat
3. Membangun kesejahteraan masyarakat dalam sektor ekonomi, pendidikan, social dan keagamaan
4. Membangkitkan kemiskinan menuju kemandirian

- **MISI BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah**

1. Menjalankan lembaga keuangan syariah yang professional guna memberi kontribusi bagi kesejahteraan anggota dan masyarakat

2. Melakukan penyempurnaan dalam pengelolaan produk dan pelayanan untuk mencapai pelayan berkualitas yang bernilai syariah sesuai rekomendasi DPS
3. Mensosialisasikan system lembaga keuangan syariah secara komprehensif kepada anggota dan masyarakat

4.1.3 Budaya Organisasi BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur

1. Sebelum memulai kegiatan pekerjaan dengan berdo'o'a terlebih dahulu, seperti membaca Al-Qur'an dan mengaji, diikuti dengan menetapkan tujuan yang jelas dan tujuan kerja sehari-hari yang realistis, dan kemudian melakukan evaluasi pasca do'a untuk memastikan bahwa pekerjaan sedang dilakukan setiap hari.
2. Menghentikan semua pekerjaan saat waktu sholat tiba (adzan) dan sholat dahulu.
3. Memberikan sambutan hangat kepada setiap orang yang memasuki kantor dan "senyum ramah" yang tulus untuk diterima.
4. Memberikan pelayanan pelanggan terbaik kepada setiap klien sehingga memberikan rasa aman dan nyaman serta mencegah mereka dari rasa panas di dada saat akan mengajukan pembiayaan.
5. Memberikan pelayanan yang tepat waktu dan akurat kepada setiap pelanggan agar tidak mengganggu kebutuhan pelanggan lainnya.
6. Setiap orang/ pegawai wajib menjaga rahasia, nama baik serta citra BMT Al-Hijrah baik diluar maupun di dalam.
7. Setiap individu harus memiliki atau membuat jadwal kerja mingguan, harian, atau per jam yang sesuai dengan tugas masing - masing.
8. Setiap pegawai harus aktif dan berinisiatif memajukan keBMT-an.

9. Setiap kali muncul masalah, didiskusikan dan diselesaikan bersama untuk menciptakan forum kerja sama yang kuat.
10. Setiap orang harus menyelesaikan tugas untuk hari ini tanpa berhenti sampai keesokan harinya.
11. Ruang kerja harus selalu bersih, rapi dan indah

4.1.4 Fungsi BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur

1. Penghimpunan dana

Dengan menyimpan uang di BMT, uang tersebut dapat ditinggalkan utilitasnya, sehingga timbul unit surplus (pihak yang memiliki dana berlebih) dan unit deficit (Pihak kekurangan dana).

2. Pembayaran Sah

Pencipta dan pemberi likuiditas, dapat menciptakan alat pembayaran yang sah yang mampu memberikan kemampuan untuk memenuhi kewajiban suatu lembaga/perorangan.

3. Pendapatan

BMT dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan memberi pendapatan kepada para pegawainya.

4. Pemberi Informasi

Memberi informasi kepada masyarakat mengenai resiko keuntungan dan peluang yang ada pada lembaga tersebut.

4.1.5 Logo BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur

Gambar IV.1

Logo Perusahaan



Setiap perusahaan memiliki ciri khas unik untuk membedakannya dengan perusahaan lain. Salah satu diantaranya adalah logo perusahaan. Logo dalam sebuah perusahaan memiliki arti makna yang merupakan bagian dari identitas suatu perusahaan.

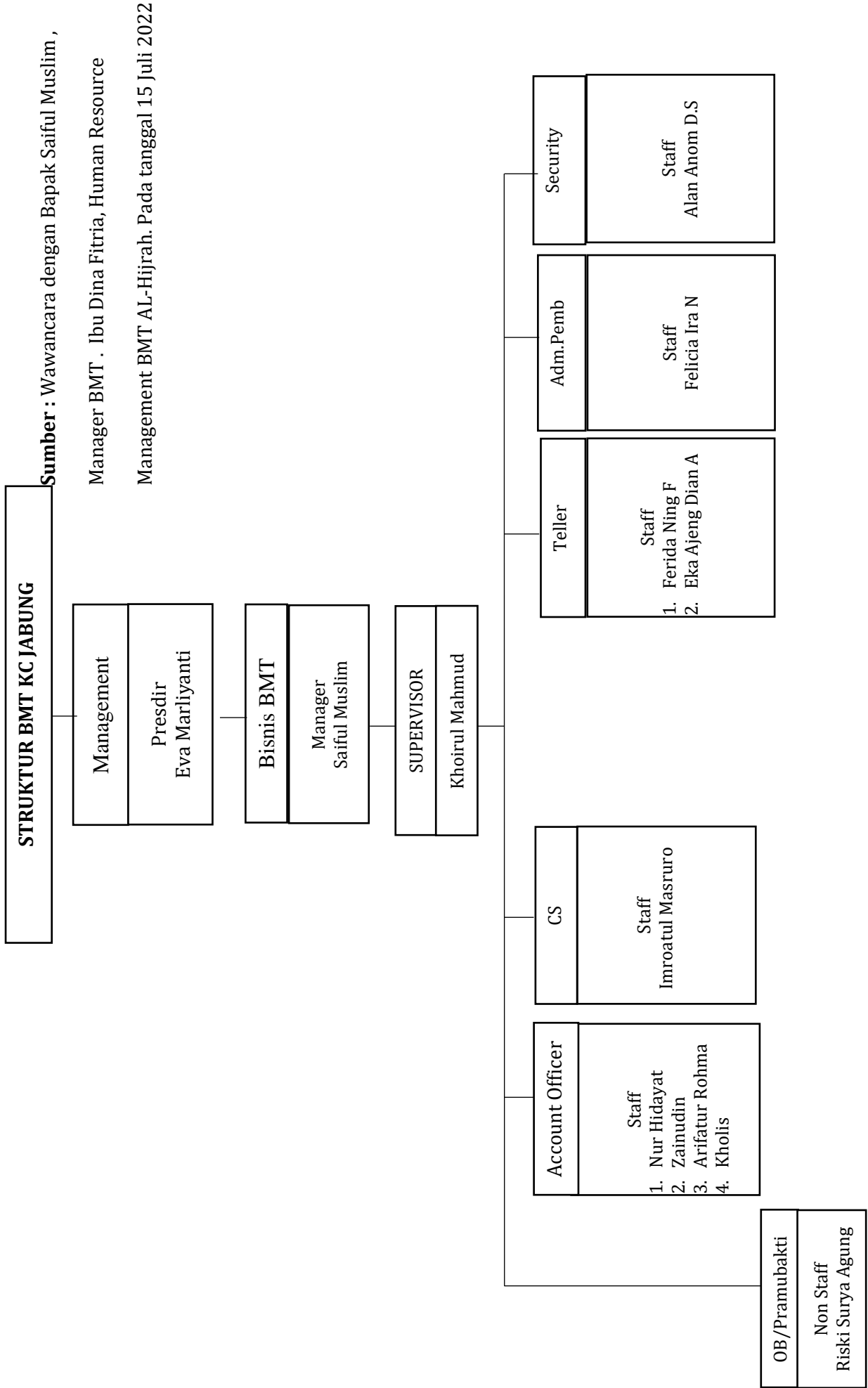
4.1.6 Mitra BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah Jawa Timur

1. BTN Syariah
2. BCA Syariah
3. Bank Muamalat
4. Bank Panin Syariah
5. Bank Mega Syariah
5. EBAD (Lembaga Umroh dan Haji)
6. Bank Permata Syariah
7. Puskopsyah Alkamil Jatim
8. Vauza Tamma
9. Mabruro (Umroh dan Haji plus)

4.1.7 Struktur Organisasi

Struktur organisasi BMT AL-Hijrah Koperasi Agro Niaga Jabung Syariah senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. BMT AL-Hijrah melakukan rekonstruksi organisasi tujuannya untuk menjadi organisasi yang lebih fokus dan efisien.

BAGAN 4. 1 Struktur Organisasi BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah



4.1.8 Ruang Lingkup Kerja BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah :

1. Presiden Direktur atau Direktur Utama

Tugas utama Direktur Utama adalah Mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha Perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai Perseroan; mengawasi dan menelaah manajemen risiko, sistem pengendalian internal Perseroan, tata kelola perusahaan untuk kepentingan Pemegang Saham minoritas dan pemangku kepentingan lainnya, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta memimpin Departemen Legal, Sumber Daya Manusia, Teknik dan Komunikasi Perusahaan.

2. *Manager*

Tugas utama Manager adalah mengatur keseimbangan sebuah manajemen. Lalu melakukan perencanaan, mengelola dan mengawasi kegiatan dalam manajemen. Ditambah lagi menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

3. *Supervisor*

Tugas utama Kepala Kas/Supervisor adalah merencanakan, mengarahkan, dan Mengevaluasi target pelayanan anggota karyawan bawahannya kepada calon anggota nasabah.

4. *Account Officer*

Tugas utama Account Officer adalah mengenalkan produk kepada konsumen, menjaga hubungan baik dengan konsumen, memberikan solusi kepada konsumen, mengelola hutang piutang perusahaan, memperkenalkan perkreditan lembaga kepada nasabah.

5. *Funding Officer*

Tugas utama *funding officer* adalah mencari nasabah untuk mempromosikan, memasarkan, memperkenalkan produk dari bank tersebut.

6. *Customer Service*

Tugas utama *customer service* adalah memberikan pelayanan yang prima dan membina hubungan baik dengan nasabah, klien atau pelanggan.

7. *Teller*

Tugas utama *teller* adalah Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.

8. Admin Pembiayaan

Tugas utama admin pembiayaan adalah: Sebagai alat komunikasi dengan nasabah, sebagai instrumen pengawasan pembiayaan, sumber materi pembuat laporan, Alat untuk penentuan kualitas pembiayaan, alat bukti dan antisipasi bila ada sengketa.

9. *Security*

Tugas utama *security* adalah melindungi dan mengayomi lingkungan atau tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.

10. OB atau Pramubakti

Tugas utama pramubakti adalah Memastikan keadaan kantor pada pagi hari dalam keadaan bersih dan rapi sebelum jam kantor. Membersihkan inventaris kantor seperti meja, kursi, lemari agar bersih dari debu. Merapikan dan membersihkan ruangan,. Membersihkan kamar kecil/kamar mandi setiap hari.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses dari pada mencari, mempertimbangkan, dan memilih karyawan yang pemula untuk posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka dan diperlukan pada perusahaan mereka. Dalam inisiatif rekrutmen yang berkaitan dengan penyebaran hukum Islam melalui aturan. BMT AL-Hijrah kantor pusat adalah jelas bahwa perekrutan yang dilakukan oleh BMT AL-Hijrah kantor pusat selama ini adalah berdasar adanya kekosongan jabatan atau kekurangan tenaga kerja pada beberapa fungsi serta untuk memenuhi daripada keperluan dengan penambahan karyawan yang diantisipasi sesuai pengembangan bank. Dalam penjelasan wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria:

“Sebagai seorang manajer, sangat penting untuk mencari karyawan yang jujur dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan”.⁹³

Dari wawancara diatas penulis deskripsikan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Islam yang pertama adalah proses rekrutmen. Pada dasarnya proses rekrutmen yang diterapkan di BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah. Yang pertama, yaitu merekrut

⁹³ Wawancara dengan Bapak Saiful Muslim , Manager BMT . Ibu Dina Fitria, Human Resource Management BMT AL-Hijrah pada tanggal 15 Juli 2022.

karyawan dengan tes-tes tertentu. Yang kedua, yaitu proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya tes-tes tertentu yang dilakukan oleh pelamar. Dan dari wawancara diatas Bapak Saiful Muslim selaku manajer beliau mengatakan dalam suatu perusahaan, pemimpin mengharapkan mempunyai karyawan yang berintegritas tinggi artinya yaitu kejujuran dalam melakukan suatu pekerjaan dan mampu menjaga amanah yang diberikan oleh perusahaan.

Proses yang diterapkan ini sama dengan teori yang dikemukakan Sondang P Siagian bahwa Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik parapelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap pekerja yang di anggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁹⁴

Pada titik ini dalam proses perekrutan, perusahaan mengungkapkan kualifikasi atau persyaratan apa pun yang harus dipenuhi oleh manajer perekrutan. Kualifikasi utama dari BMT Al-Hijrah KAN Syariah. Selain itu, kualifikasi masing-masing jabatan ditentukan oleh penggunaannya, dengan masing-masing jabatan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda-beda. Layanan pelanggan dan perbankan adalah dua wilayah yang paling sering melakukan transaksi jabatan .

⁹⁴ Sondang P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara,2008),h.100-102.

Kualifikasi customer service Development Program (CS/Teller)

- Muslim
- Bisa membaca al-Qur'an dengan baik
- Harus usia maksimal 25 tahun
- Penampilan yang menarik tetapi sesuai syariat
- Harus pendidikan terakhir D3/S1
- Tinggi badan pria Min 160 cm dan wanita min 155 cm
- Harus memiliki skill oriented yang tinggi
- Diutamakan memiliki pengalaman sebagai CS atau *Teller* di perbankan atau jasa layanan lainnya.

Dalam penjelasan wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan

Ibu Dina Fitria:

"Menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan syariat Islam. Wajib mengenakan penutup kepala bagi perempuan yang menutup aurat, khususnya tangan dan muka, dan bagi laki-laki bebas yang secara khusus memperhatikan sopan dan rapi, sebagai bagian dari proses rekrutmen".⁹⁵

Dari wawancara diatas dapat penulis deskripsikan bahwa di BMT AL-Hijrah berbasis Islami sumber daya manusia yang diutamakan. Selain memberikan persyaratan umum pada surat lamaran pekerjaan, harus beragama Islam merupakan syarat wajib bagi karyawannya terutama untuk karyawan perempuan menerapkan nilai-nilai islami dalam berpakaian. Pada lembaga syariah sebagai pekerja haruslah memperlihatkan nilai-nilai Islami sehingga dengan melihat selintas saja orang dapat menebak kalau mereka bekerja pada lembaga syariah tersebut. Proses rekrutmen karyawan pada BMT AL-Hijrah bertempat di

⁹⁵ Ibid, h.78.

kantor pusat yaitu di Jabung. Jadi pekerja harus mematuhi aturan yang di buat oleh pimpinan di BMT. Karena menggunakan busana yang menutup aurat juga suatu bentuk pengamalan nilai syariah yakni mematuhi aturan tentang perilaku hidup manusia bagi umat muslim untuk mencapai keridhaan Allah Swt dalam menjalankan aktivitas.

Proses rekrutmen BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sesuai dengan teori Abdurrahman Habanakah bahwa pimpinan BMT harus mengedepankan Islam sejalan dengan rekrutmen karyawan. Dari segi terminologi, frasa "Syariah" mengacu pada kumpulan hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT dan dimaksudkan untuk diikuti dan dijalankan oleh umat Islam ketika melakukan semua bentuk ibadah (ibadah) di seluruh dunia. Sebagaimana dinyatakan dalam katakana, syariat mengacu pada jalan menuju langit, sedangkan syariat Islam mengacu pada jalan yang harus dilalui oleh seorang Muslim. Sebaliknya, menurut hukum Islam, syariah mengacu pada hukum atau seperangkat hukum yang Allah serukan untuk mengubah hubungan manusia dengan spesies lain atau dengan orang lain, dan itu adalah seperangkat aturan tertentu tentang bagaimana orang harus menjalani hidup mereka. untuk mencapai tingkat pengenalan Allah (Swt).⁹⁶

4.2 .2 Seleksi

Seleksi adalah proses yang digunakan untuk memilih kandidat yang memenuhi persyaratan, tujuan, dan kebutuhan organisasi melalui penggunaan taktik rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri. Secara garis besar, proses seleksi di BMT Al-Hijrah membutuhkan tiga

⁹⁶ Abdurrahman Habanakah, Pokok-pokok Akidah Islam (Jakarta: Gema Insani, 1998), hal. 550.

langkah. Dalam penjelasan wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria:

"Tiga tahapan utama proses seleksi di BMT Al-Hijrah adalah proses seleksi "berkas" yang meliputi setiap orang yang memenuhi syarat pada tahapan rekrutmen, proses seleksi "tertulis" yang menitikberatkan pada ilmu agama dan dasar-dasar muamalah calon daripada pelamar, " dan proses seleksi "wawancara, juga kemampuan membaca al-Qur'an".

Data di atas dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu :

1. Seleksi berkas

Setiap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk proses rekrutmen akan dipilih. Setelah surat lamaran masuk dan terkumpul, seleksi berkas dilakukan untuk pertama kalinya. Hal pertama yang harus dilakukan adalah mengamalkan Islam secara utuh. BMT AL-Hijrah, satu-satunya Lembaga keuangan berbasis Islam, perlu merekrut tenaga kerja Muslim yang akan membantunya mencapai tujuan bisnisnya. Pendidikan adalah hal kedua yang diakui. Pendidikan merupakan persyaratan, yang nantinya akan lolos ialah yang memiliki pendidikan minimal D3 di posisi teller dan pemasaran sampai pendidikan syarat utama seorang dapat diterima di BMT Al-Hijrah untuk pembukuan minimal S1 akutansi.

2. Tes tertulis

Dalam penjelasan wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria:

"Di akhir sesi, akan ada presentasi tentang ekonomi Islam, hukum ekonomi syariah terkait riba, dan psikologi, setelah seleksi berkas".⁹⁷

⁹⁷Ibid, h.78.

Dari wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pemilihan tes yang sedang dibahas meliputi pengetahuan dasar-dasar Islam, pengetahuan ekonomi Islam dan kaitannya dengan riba, dan pengetahuan psikologi.

3. Tes wawancara

Proses selanjutnya adalah seleksi wawancara. Dalam penjelasan wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria:

“Setelah tertulis dilanjutkan tes wawancara yaitu tes baca Al-Qur’an dan tes adzan untuk yang laki-laki”.

Seorang pelamar pada tahap ini sangat menentukan dapat diterima atau ditolak, selain itu para pelamar juga akan di tes membaca Al-Qur’an dan adzan bagi yang laki-laki. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana para calon karyawan memahami dan mengamalkan Al-Qur’an dalam kehidupan sehari-harinya. Dan juga gambaran mengenai realitas pekerjaan.⁹⁸

Dari wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa proses seleksi berkas mencakup setiap lamaran yang diajukan oleh seorang Muslim atau wanita Muslim yang dapat diidentifikasi dari daftar rutinitas sehari-hari di lamaran tersebut. Selanjutnya, calon Karayawan dipilih untuk membahas pemahaman ekonomi Islam, hukum ekonomi Islam, dan konsep riba. Wawancara ini dilakukan dengan hati-hati, dan jika peserta tidak punya pengetahuan tentang prinsip-prinsip ekonomi syariah, pewawancara akan memberikan pengetahuan tentang prinsip-prinsipnya, terutama yang berhubungan

⁹⁸ Ibid, h.78.

dengan hukum riba. Penting mereka membaca Al-Qur'an dan belajar tentang agama Islam.

Proses seleksi berdasarkan nilai-nilai Islam di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sesuai dengan. Adapun metode seleksi yang biasa digunakan adalah:

o Proses dan tahapan seleksi diantaranya:

1. Penerimaan pendahuluan

Penerimaan pendahuluan adalah kegiatan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia di suatu bisnis memberikan penjelasan mengenai bisnis yang dilamar oleh pelamar kerja. Tahap ini sama- sama berfungsi untuk saling melengkapi informasi melalui wawancara. Dengan begitu pelamar dapat memahami apa bisnis yang dilamar merupakan sesuai dengan yang diinginkan. Bisnid bisa memberi penjelasan lengkap ke peamar.

2. Ujian penerimanan

- Tiga macam tes: tes psikologi, tes kognitif, performartif
- Wawancara Seleksi
- Pemeriksaan referensi
- Evaluasi medis
- Wawancara oleh penyedia
- Keputusan penerimaan
- Pemeriksaan kesehatan
- Induksi atau orientasi

Selain tahapan tes di atas, lembaga keuangan syariah juga harus menyelesaikan tes berikut untuk calon pemeluknya yang beragama Islam:

1. Tes baca dan Tulis Al-Qur'an
2. Praktik Ibadah
3. Tes pengetahuan agama⁹⁹

4.2.3 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan tujuannya adalah untuk meningkatkan daya guna atau efisiensi setiap karyawan di tempat kerja, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan penguasaan dan teknik yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan yang lancar, konsisten, dan rutin. Pengembangan diperlukan untuk meningkatkan dan memperkuat sikap dan kemampuan kepribadian.

Secara umum, karyawan yang sudah bertahun-tahun bekerja di suatu perusahaan atau lembaga, termasuk karyawan baru, mempunyai keterampilan yang sesuai dengan bidang studi dan pengalamannya. Namun, keduanya tampaknya tidak sepaham, karena lulusan baru tampaknya tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk meluncurkan tugas-tugas pekerjaannya masing-masing yang sangat menantang. Mereka membutuhkan pelatihan yang lebih ekstensif dan dukungan keuangan untuk terlibat dalam kegiatan profesional dan memastikan efektivitas dan efisiensi pekerjaan mereka.

Beberapa bentuk kegiatan pelatihan dan pengembangan pada karyawan BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah, dalam wawancara berikut dengan Bapak Saiful Muslim dan Bu Dina Fitra:

"Untuk pelatihan dan pengembangan, ada program yang disebut OJT, tetapi dilakukan diluar kantor selama dua minggu. Selain itu, ada program seminar dan kami juga menggunakan pengajian setiap 1 bulan sekali sebagai budaya BMT AL-Hijrah".¹⁰⁰

⁹⁹ Veizal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad. *Op. Cit.* h. 189-197.

¹⁰⁰ Ibid, h.78.

Beberapa bentuk kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah :

1. *OJT (on the job training)*

Dalam penjelasan wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria:

*“Kegiatan OJT terlaksana di kantor BMT yang dibina langsung oleh instruktur yang profesional, kegiatan ini dilakukan dalam kurun waktu 3 bulan, jika selama 3 bulan nanti SDM tersebut lolos maka diadakan tes psikolog dan hasil antara tes psikolog dan hasil kerjanya bagus, maka dilanjutkan dengan tanda tangan kontrak kerja”.*¹⁰¹

Dari wawancara diatas ini dapat penulis deskripsikan bahwa pelatihan OJT ini diadakan dalam kantor, dan untuk roll playing di luar kantor. Jika OJT dalam kurun waktu 3 bula lolos maka selanjutnya mengikuti tes psikolog, kemudian tanda tangan kontrak kerja.

Penerapan pelatihan atau pengembangan pada OJT (*on the job training*) di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sesuai teori Meldona dan Siswanto, Anwar Prabu Mangkunegara bahwa OJT (On the Job Training) disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, dibawah bimbingan/arahan yang berpengalaman atau supervisor.¹⁰² Metode on the job training merupakan upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Pelatih pada metode ini merupakan pegawai dalam

¹⁰¹Ibid, h.78.

¹⁰²Meldona dan Siswanto, Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif, (Malang : UIN Maliki Press, 2012), h. 218-221.

yang dianggap mempunyai kemampuan dalam bidang tersebut.¹⁰³

2. Seminar

Dalam wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria :

“ Seminar yang diadakan oleh BMT Agro Niaga Jabung Syariah untuk lokasinya di dalam koperasi yang di adakan setiap 1 bulan sekali , dengan mendatangkan pemateri yang sudah berpengalaman baik dari luar atau dalam tempat bisnis”.

Tabel 4.1

Program Pelatihan dan Pengembangan di BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah

I. PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI LEADER

Content		Method	Trainer	Trainee (sasaran)
1	Menejemen Risiko	Pendampingan	Eksternal	GM,Manajer & Spv
	Pendampingan membuat sistem menejemen resiko			
2	Aspek Legal	Pendampingan	Eksternal	GM,Manajer,Spv, Staff Operasional
	Pendampingan membenahan aspek legal BMT			
3	Manajemen SDI	Pendampingan	Eksternal	GM,Manajer & Spv
	Pendampingan upgrade sistem human capital			
4	Manajemen Operasional		Internal	

¹⁰³ Anwar Prabu Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung : PT Rafika Aditama, 2012), h. 45-46.

	Review Proses Bisnis	Bedah SMM dan Proses Bisnis		
5	Manajemen Keuangan	Pelatihan	Eksternal	
	Pendampingan menganalisa kondisi BMT dan membuat strategi akselerasi			
6	Pajak (program pusat)	Pelatihan	Eksternal	
7	Leadership skill	Bedah buku	Internal	
	Penguatan mental dan komitmen organisasi			

II. PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI STAFF

Content		Method	Responsible	Trainee (sasaran)
1	Leadership skill	Pelatihan	Internal	All Staff
	Study kasus			
2	Customer Orientation	Pelatihan	Internal	All Staff
	Role play kelompok			
3	Efective Comunication	Pelatihan	Internal	All Staff
	Role play			
4	Achievement orientation	Pelatihan	Internal	Pramubhakti
	Pre test & Post test			
5	Akuntansi Syariah	Pelatihan	Internal	Staff Operasional & Baitul Maal
	Diskusi kelompok			
6	Marketing dan selling skill	Pelatihan	Internal	Staff Bisnis

	Role play				
7	Analisis Pembiayaan	Pelatihan	Internal	Staff Bisnis	
	Diskusi kelompok				
8	Penanganan Pembiayaan Bermasalah	Pelatihan	Internal	Staff Bisnis	
	Tes tulis				
9	Administrasi	FGD	Internal	Staff Operasional & Baitul Maal	
	Tes tulis				
10	Etika Profesi	Pelatihan	Internal	Security	
	Role play				
11	Kesiapsiagaan dan tanggap darurat	Pelatihan	Internal		
	Role play				
12	Pencegahan dan penanganan kehilangan barang	Pelatihan	Internal		
13	Pengelolaan ZIS	Pelatihan			Baitul Maal
14	Tata graha	Magang			Pramubhakti ¹⁰⁴

Dari wawancara diatas dapat penulis deskripsikan bahwa pelatihan atau pengembangan dengan metode seminar yang dilakukan di BMT AL-Hijrah KAN Jabung Syariah sangat bagus adanya , untuk mengembangkan keahlian para pekerja , dapat mempersepsi dan mengevaluasi serta memberikan saran-saran, menerima atau menolak pendapat atau usul-usul orang lain , juga guna memotivasi para karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya karena memperoleh pengetahuan dari hasil seminar tersebut.

¹⁰⁴Ibid, h.78.

Penerapan pelatihan atau pengembangan pada seminar sesuai teori Mutiara S. Pangabean bahwa seminar bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mempersepsi dan mengevaluasi serta memberikan saran-saran, menerima atau menolak pendapat atau usul-usul orang lain¹⁰⁵

4.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian Kerja adalah sebuah proses yang menitikberatkan pada kualitas, kuantitas, dan waktu untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan waktu. Penilaian kinerja pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah terbagi atas tiga kriteria. Seperti dalam wawancara berikut dengan Bapak Saiful Muslim dan Bu Dina Fitra:

*“Penilaian kinerja karyawan berdasar pada: pertama islami, modern dan profesional dan untuk menilai kinerjanya karyawan dengan melihat hasil dan pencapaian kinerja para tenaga kerja setiap enam bulan dan satu tahun”.*¹⁰⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat penulis deskripsikan bahwa dapat menjadi kriteriapenilaian karyawan yaitu:

1. Islami, berarti taat menjalankan segala perintahNya sesuai ajaran Islam, mempunyai etika sesuai peraturan yang telah ditetapkan.
2. Profesionalisme ditandai dengan fokus pada proses dan layanan utama, seperti pikiran, tanggapan, dan sikap.
3. Dalam hal beradaptasi terhadap perubahan, modernitas ditandai dengan fokus pada inovasi, tanggapan, dan pikiran.

¹⁰⁵ Ibid, Mutiara S. Pangabean, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bogor : Ghalia Indonesia, 2014), h.49.

¹⁰⁶ Ibid, h.78.

Kriteria terakhir yang tercantum harus diakui oleh karyawan dan sudah menjadi etika bisnis. Seorang manajer, mengamati prestasi seorang karyawan merupakan suatu keharusan untuk memahami tingkat produktivitas karyawan bagi perusahaan. Karyawan diinstruksikan untuk menjaga amanah dengan tetap menerima tugas dan nasehat yang diberikan oleh usaha yang tidak terlalu jauh dari usaha patungannya .

Dalam wawancara berikut dengan Bapak Saiful Muslim dan Bu Dina Fitra:
“Mengamati karyawan dalam menyelesaikan tugas membuat kita terinspirasi dari disiplin dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugasnya. Ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin, karena demikian halnya dengan kerjasama tim operasional antara customer service dan teller di lantai bawah gedung.”¹⁰⁷

Dari wawancara di atas dapat penulis deskripsikan bahwa kedisiplinan dan profesional bentuk dari penilaian kinerja karyawan, dalam bekerja karyawan dituntut agar amanah dan untuk efisiensi kinerja pegawai diperlukan yang namanya kerjasama.

Penerapan Penilaian Kinerja di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sesuai teori Wilson Bangun bahwa Menurut Wilson Bangun pengukuran kerja seseorang dapat melalui hasil kerja, jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, dan mampu bekerja sama dalam suatu pekerjaan. Selain itu penilaian berdasarkan perilaku, baik atau buruknya para pekerja.¹⁰⁸

4.2.5 Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi atau balas jasa bisa bentuk materi (uang) bisa juga jasa seperti tunjangan-tunjangan.

¹⁰⁷ Ibid, h.78.

¹⁰⁸ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, . . . h. 234-235.

Kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sebagai ucapan terima kasih atas kontribusinya kepada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sebagai sarana penyemangat dan penghargaan. Dalam wawancara berikut ini dengan Bapak Saiful Muslim dan Ibu Dina Fitria :

*“BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah memberikan kompensasi dalam bentuk materi seperti gaji bulanan, Tamaparan Hari Raya (THR), serta kompensasi bentuk jasa diantaranya memberikan tunjangan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan kemandirian karyawan, serta bonus. Untuk imbalan atau bonus penentuannya apabila memenuhi target kerja”.*¹⁰⁹

Dari wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam hal kompensasi, hukum Islam diterapkan dengan cara yang sesuai dengan syariah karena setiap orang yang bekerja harus mendapat kenaikan pangkat atau balas jasa karena menerima pembayaran seperti itu juga memerlukan penerapan suatu nilai terhadap kepentingan diri sendiri. Ini karena setelah bekerja, seorang karyawan mungkin. Karena rasa syukur yang Allah rasakan dari nikmat yang telah ditemukan, Allah akan mengantongi nikmat tersebut.

Penerapan pemberian kompensasi di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sesuai dengan teori Muhammad Ismail Yusanto bahwa kompensasi yaitu keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji/upah, tunjangan-tunjangan, bonus, pembagian laba perusahaan, atau hadiah. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berbentuk tunjangan keamanan, tunjangan kesehatan. Untuk memotivasi para pekerja dengan memberi kompensasi baik berupa materi atau jasa, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal.¹¹⁰

¹⁰⁹ Ibid, h.78.

¹¹⁰ Muhammad Ismail Yusanto, . . . h. 192-208.

Nilai-nilai Islami dalam penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi pertimbangan yang sangat penting bagi dunia usaha. Oleh karena itu kehadirannya sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan operasional suatu perusahaan. Setiap bisnis harus dapat melakukan berbagai strategi rekrutmen karyawan, termasuk, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, untuk mendapatkan kandidat berkualitas tinggi.

Nilai Islam mencakup 3 aspek, yaitu :

1. Nilai akidah
2. Nilai syariah
3. Nilai akhlak

Nilai Syariah, atau ajaran-ajaran yang terdiri dari ibadah dan muamalat, adalah hasil dari akidah dalam Islam tersebut. Setiap aspek kehidupan manusia dicakup oleh Syariah, yang merupakan hasil dari hukum-hukum yang telah ditetapkan Allah dan yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Syariah Islam diklasifikasikan pada tiga bagian :

1. Sebuah aturan terkait dengan kepercayaan yang didasarkan pada martabat manusia dan mencakup komunikasi berkelanjutan dengan pembuat peraturan yaitu Allah SWT.
2. Hukum yang berkaitan dengan akhlak atau hak setiap individu manusia.
3. Hukum yang sesuai dengan pemahaman alami manusia tentang apa yang benar dan salah sesuai perbuatan dari seseorang.

BMT Al-Hijrah menyatakan hukum syariah sebagai norma saat mentransfer pendapatan harian manusia dari tahap pembayaran pertama ke tahap pembayaran terakhir. Pada awal proses perekrutan, kandidat

harus menyetujui persyaratan kontrak, yang mencakup persyaratan bahwa karyawan mengenakan pakaian yang menutup aurat. Jika kandidat sudah mulai bekerja di perusahaan atau sudah dipekerjakan, aturan dan peraturan tambahan, seperti yang digariskan oleh BMT Al-Hijrah saat mengevaluasi pelamar untuk sumber daya manusia, juga harus diikuti.

Tujuan dari setiap organisasi atau bisnis adalah untuk memberikan manfaat bagi semua anggota masyarakat serta bisnis itu sendiri. Setiap organisasi atau bisnis memiliki bentuk komunikasi internal yang unik yang dapat mereka gunakan untuk mencapai tujuan bisnis awal mereka. Satu-satunya perbedaan antara tata kelola masing-masing organisasi adalah seberapa baik organisasi itu melayani umat manusia, dan tidak terlepas dari tiga aspek nilai-nilai Islam. BMT Al-Hijrah memiliki misi yaitu menjalankan lembaga keuangan syariah yang profesional, pengelolaan produk dan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan ajaran Islam guna memberi kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat dengan semangat kewirausahaan. Dapat kita lihat dari awal proses rekrutmen BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sangat mengutamakan karyawan yang muslim dan berakhlakul kharimah serta menerapkan kegiatan untuk membentuk sumber daya manusia Islami. BMT Al-Hijrah dalam proses manajemen sumber daya manusia telah menerapkan nilai-nilai Islam yang dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Implementasi Manajemen Sumber Daya manusia Berbasis

Nilai-Nilai Islam

No	Proses MSDM	Penerapan	Nilai-Nilai Islami
1.	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> - Muslim - Bagi yang perempuan harus berpakaian menutup aurat - Memiliki integritas, amanah 	<ul style="list-style-type: none"> - Akidah - Syariah - Akhlak
2.	Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> - Tes baca Al-Qur'an - Tes pengetahuan agama, ekonomi Islam, hukum riba 	<ul style="list-style-type: none"> - Akidah - Syariah - Akidah - Akhlak
3.	Pelatihan dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> - OJT - Seminar - Berdoa sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan - Ngaji bersama setiap 1 bulan sekali 	<ul style="list-style-type: none"> - Akidah - Akhlak - Akhlak - Akhlak

4.	Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Islami - Profesional - Modern 	<ul style="list-style-type: none"> - Akidah - Syariah - Akhlak
5.	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan Kesehatan - Gaji - Tamaparan Hari Raya (THR) - Bonus - Keamanan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Akidah - Syariah - Syariah - Akhlak - Akhlak

Interpretasi proses rekrutmen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah:

Secara umum implementasi perekrutan sumber daya manusia pada BMT Al-Hijrah sudah menerapkan nilai-nilai islam yakni untuk pelamar kerja harus beragama Islam, mempunyai integritas dan amanah, harus memakai busana muslimah bagi perempuan akan tetapi yang aurat tertutup kecuali tangan dan muka serta memakai behijab, dan untuk yang laki – laki bebas yang penting berpakaian sopan dan rapi.

Interpretasi proses seleksi sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah:

Secara umum implementasi seleksi sumber daya manusia pada BMT Al-Hijrah sudah menerapkan nilai-nilai islam yakni pada seleksi tahap tes tertulis tentang pengetahuan ekonomi Islam, tentang hukum ekonomi syariah yang berkaitan tentang riba. Pada tahap tes wawancara terdapat tes baca Al-Qur'an dan tes adzan untuk yang laki-laki.

Interpretasi proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah:

Secara umum Kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada BMT Al-Hijrah sudah menerapkan nilai-nilai islam yakni kegiatan OJT .Selain OJT bentuk kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berbasis Islam yaitu setiap pagi selalu berdoa bersama sebelum dimulainya pelayanan , dan juga diadakan kegiatan rutin mengaji setiap 1 bulan sekali di hari jum'at . Dan ada kegiatan seminar.

Interpretasi proses penilaian kinerja sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah:

Secara umum implementasi penilaian kinerja sumber daya manusia pada BMT Al-Hijrah sudah menerapkan nilai-nilai islam yakni penilaian kinerja karyawan berdasarkan agama Islam (menjalankan segala aktivitas yang sesuai ajaran syariat Islam, etika, serta peraturan yang berlaku). Modern (kertebukaan pikirannya, berjiwa inofatif, dan mampu mengikuti arus perkembangan zaman) , dan profesional (keterbukaan pikiran, tanggapan dan sikap yang berorientasi terhadap proses dan layanan prima). Dengan melihat hasil danjuga pencapaian kinerja per enam bulan dan per satu tahun untuk penilaian kinerja karyawan.

Interpretasi proses pemberian komepnasi sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah:

Secara umum proses pemberian kompensasi pada BMT Al-Hijrah sudah menerapkan nilai-nilai islam yakni dengan memberikan gaji kepada karyawan, memberikan tamapan Hari (THR), memberikan tunjangan kesehatan, memberikan keamanan kepada karyawan serta memberikan

reward atau bonus tidak berdasarkan hitungan waktu tapi berdasarkan pencapaian target karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut, dari mencermati semua pembahasan dari bab sebelumnya:

Sistem manajemen yang ada di BMT Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sejalan dengan sistem manajemen untuk operasional sehari-hari komunitas Muslim secara umum. Sistem ini meliputi tata cara rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi, serta pengelolaan operasional berdasarkan syariat Islam. Ajaran Islam dibagi menjadi beberapa kategori, termasuk akidah, syariah, akhlak.

5.2 Saran

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan di atas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai harapan yang ingin dicapai sekaligus sebagai kelengkapan dalam penyusunan skripsi ini, sebagai berikut :

1. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya sumber daya manusia yang teratur dengan baik dapat menjadikan perusahaan tersebut berkualitas.
2. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang digunakan di bmt Al-Hijrah KAN Jabung Syariah sudah memenuhi kriteria profesionalisme dalam sumber daya manusia, maka dari itu harus dipertahankan.
3. Untuk penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan obyek dan sudut pandang yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasanah kajian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kausar, 2017. Skripsi. “ *Implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Mitra Agro usaha Bandar Lampung*”. Bandar Lampung: IAIN Raden Intan.
- Aziz, Abdul dan Mariyah ulfah. 2010. *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bapak Saiful Muslim , Manager BMT dan Ibu Dina Fitria, Human Resource Management BMT AL-Hijrah. “ *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam*”. *Hasil Wawancara Pribadi*: pada 15 Juli 2022.
- Siswanto, dan Meldona. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang : UIN Maliki Press.
- Danupranata, Gita. 2015. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Departemen Agama,
- Depdiknas. 1993. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Emzir, 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, cet.2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Abu dkk, 2014. *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fatoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gulo, W.2010. *Metodologi Penelitian*,. Jakarta : PT. Grasindo.
- Habanakah, Abdurrahman . 1998. *Pokok-pokok Akidah Islam*. Jakrta: Gema Insani.

- Hadi, Amirul dan Haryono. 1998. *Metodologi Penelitian Pendidikan 2*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Hafidhuddin , Didin dan Henri Tanjung.
- Halimah, Fatatun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap*.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Insawan, Husain. 2007. *Metode Studi Islam Multi Pendekatan dan Model*. Kendari: SG.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*.
- Karim, Adiwarmen A. 2015. *Bank Islam analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Lexy, Moleong J. 2008. *Penelitian kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung : PT Rafika Aditama*.
- Muhajir, Neong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet.IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Mulyana, Dedy . 2006. *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pajri, 2018. Skripsi. *"Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada Bank Syariah Kecamatan Jelutung Jambi"*. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin.
- Pangabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor : Ghalia Indonnesia*.
- Pramudi, Isnu, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia.. 2016. *"Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan"*.

*Jurnall Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia . No.
2. Volume 4.*

Purhantara, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis.*

Qur'an Kemenag.

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber
Daya Islami.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani. 2009. *Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia
untuk. Perusahaan.* Jakarta : Raja Wali Pers.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara,
2008),h.100-102*

Sinn , Ahmad Ibrahim Abu.

Siswanto, dan Meldona. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif.* Malang
: UIN Maliki Press.

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu,

Stoner, James A.F. 1982. *Management , Prentice/Hall International , Inc, Englewood
Cliffs New York.*

Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sukma, Dewi Julianti. 2021. Skripsi. "*Analisis Penerapan Manajemen Syariah pada
BMT Masyarakat Madani Sumut*". Medan: Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara.

Sutarno, Serba-Serbi.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenada
Group,

Syahrur, Muhammad. 2002. *Islam dan Iman: Aturan-aturan Pokok.* Yogyakarta:
Jendela.

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

Tim Penyusun. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.

Wasilah, Nurhayati. *Akutansi Syariah di Indonesia Jilid 3*. Jakarta: Salemba empat.

Yusanto, Muhammad Ismail.

Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Raja Grafindo.

Zainal, Veizal Rivai, Salim Basalamah, Natsir Muhammad.

Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : PEDOMAN WAWANCARA

2) Manajer BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah

Bagaimanakah BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam?

1. Bagaimana implementasi rekrutmen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
2. Bagaimana implementasi seleksi sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
3. Bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
4. Bagaimana implementasi penilaian kinerja sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
5. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?


3) Human Resource Management BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah

Bagaimanakah BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam?

1. Bagaimana implementasi rekrutmen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
2. Bagaimana implementasi seleksi sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
3. Bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?
4. Bagaimana implementasi penilaian kinerja sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?

5. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam di BMT Al Hijrah KAN Jabung Syariah?

LAMPIRAN 2 : Surat Mohon Izin Penelitian/ Survey

**INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO MALANG**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
SK. NO. 6017 TAHUN 2017 TANGGAL 31 Oktober 2017
Jl. Keramat Sukolilo Kec. Jabung Kab. Malang No. Telp (0341) 792669 Kode Pos 65155
Website : www.iaiskjmalang.ac.id, Email : iaiskjmalang@gmail.com

Nomor : 002/S6/C3/IAI.SKJ/I/06/2022
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu Kepala
KAN JABUNG Syariah Jatim
Jl. Suropati No.04 – 06 , Kemantren, Jabung - Malang
Di Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb.


Berkaitan dengan kegiatan penelitian Tugas Akhir/ Skripsi mahasiswa/i Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang Program Studi Perbankan Syariah, maka kami bermaksud mengajukan permohonan ijin penelitian pada perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun mahasiswa yang akan melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama : SITI JAMILAH
NIM : 20181930731006
Program Studi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No. 10, Kemantren - Jabung
Telephone : 0857-3353-6430
Judul Skripsi : **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami (Studi kasus BMT Al – Hijrah KAN Jabung Syari'ah)**

Besar harapan kami , Bapak/Ibu memberi ijin kepada mahasiswa/i tersebut diatas untuk dapat melakukan penelitian di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin pada Unit BMT Al Hijrah.

Demikian surat permohonan ijin ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih. Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 06 Juni 2022
Ka Prodi Perbankan Syariah,



LAMPIRAN 3 : Surat Pernyataan Penelitian

SURAT KETERANGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan, bahwa :

Nama : Siti Jamilah
NIM : 20181930731006
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi
Lembaga Pendidikan : Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang

Telah melakukan pengambilan data di BMT *Al-Hijrah* KAN Jabung Syariah Jatim Jl. Suropati No.4 Kemantren terhitung mulai januari 2022 sampai Juli 2022 untuk mendukung skripsi yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Nilai-Nilai Islami (Studi Pada BMT *Al-Hijrah* KAN Jabung Syariah Jawa Timur)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Bank tidak bertanggung jawab atas segala akibat yang timbul dari penggunaan surat keterangan ini dan menjadi tanggung jawab sepenuhnya dari nama tersebut diatas.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

General Manager
BMT *Al-Hijrah* KAN Jabung Syariah Jatim



Saiful Muslim, S.E. M.M.
JABUNG - MALANG

LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI

3. Wawancara dengan Bapak Saiful Muslim, Manager BMT AL-Hijrah



4. Wawancara dengan Ibu Dina, Human Resource Management BMT Al-Hijrah



LAMPIRAN 5 : RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Siti Jamilah
NIM : 20181930731006
Tempat tanggal/lahir : Malang/ 09 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat : Jl.Letjend Sutoyo No.10, Desa: Kemantren,
Kecamatan: Jabung, Kabupaten: Malang
Agama : Islam

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Supeno
Nama Ibu : Mustinil

Latar Belakang Pendidikan

2004-2010 : SDN 1 Kemantren
2010-2013 : SMPN 1 Jabung
2013-2016 : SMAS Diponegoro Tumpang
2018-2022 : Institut Agama Islam Sunan Kalijaga Malang

