

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
DALAM PERSPEKTIF SYARIAH
(Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Oleh:

Nur indah sari

NIM 131640150

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (F.EBI) PROGRAM
STUDI EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2017

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
DALAM PERSPEKTIF SYARIAH
(Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Oleh:

NUR INDAH SARI

NIM 131640150

Dibimbing Oleh:

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M
2. Dr. Mahadin Shaleh., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (F.EBI) PROGRAM
STUDI EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2017

ABSTRAK

NUR INDAH SARI 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di IAIN Palopo dalam perspektif Syariah (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)* Pembimbing I : Dr. Hj. Ramlah M, M.M, Pembimbing II: Dr. Mahadin Shaleh, M.Si,

Kata Kunci: MSDM, Syariah, FEBI

Manajemen sebagai salah satu sains dan teknologi memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan suatu Organisasi/perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomi pun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga Ekonomi Islam, seorang muslim diwajibkan untuk selalu mengaplikasikan ajaran Islam dalam setiap sendi kehidupannya. Indonesia adalah salah satu Negara yang menggunakan prinsip-prinsip Manajemen dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan sekaligus sebagai Negara Muslim terbesar di dunia. Dalam hal ini termasuk membahas tentang aktivitas bisnis (manajemen). Manajemen organisasi/perusahaan mencakup pengelolaan SDM yang dapat dipadukan dengan ajaran-ajaran Islam yang berasal dari Al-Qur'an dan Hadist.

Manajemen berbasis syariah pada umumnya hanya dilakukan oleh Organisasi/perusahaan yang pemiliknya seorang Muslim yang mengharuskan seluruh pekerjanya orang Islam dan mengharuskan pekerjanya mengikuti aturan yang telah diterapkan secara syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara mendalam sehingga mampu mendapatkan informasi lebih lanjut sejauh mana MSDM berbasis syariah ini diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini. Objek penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) kemudian responden dalam penelitian ini adalah Wakil Rektor II, Kabag Umum, Dekan FEBI, Staf atau Karyawan serta Dosen yang bersangkutan.

Adapun penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berbasis syariah FEBI meliputi proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kerja, upah, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Manajemen yang berbasis syariah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah Allah SWT. Manajemen berbasis syariah dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan karakter bangsa Indonesia.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : 6 Eksemplar

Hal : Skripsi Nur Indah Sari

Palapo, Februari 2017

Kepada Yth.

Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di

Palapo

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Nur Indah Sari
NIM	: 13.16.4.0150
Program Studi	: Ekonomi Islam
Jurusan	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (F.EBI)
Judul Proposal	: "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)"

menyatakan bahwa proposal tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamualakum Wr.Wb.

Pembimbing I,

Dr.Hj. Ramlah M.,MM.

NIP.19610208 199403 02 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : 6 Eksemplar

Hal : Skripsi Nur Indah Sari

Palapo, Februari 2017

Kepada Yth.

Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di

Palapo

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Nur Indah Sari
NIM	: 13.16.4.0150
Program Studi	: Ekonomi Islam
Jurusan	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (F.EBI)
Judul Proposal	: "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)"

Menyatakan bahwa proposal tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.
Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamualakum Wr.Wb.

Pembimbing II,

Dr.Mahadin Shaleh., M.Si
NIP.19561217 198303 1 011

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
Nota Dinas Pembimbing.....	iv
Abstrak.....	vi
Pernyataan Keaslian Skripsi	vii
Prakata	viii
Daftar Isi	xi
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Devinisi Operasional.....	8
Bab II Kajian Pustaka.....	10
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
B. Kajian Teori	11
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).....	11
2. Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah	12
3. Pengertian Manajemen	12
4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	17
C. Kerangka Pikir	37
Bab III Metode Penelitian.....	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Sumber dan Jenis Data.....	40
D. Informan/subjek Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Analisis Data.....	44

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	46
A. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.....	46
B. Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	47
C. Hasil Penelitian.....	50
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	50
2. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	52
D. Pembahasan.....	61
Bab V Penutup	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji hanya kepada Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di IAIN Palopo dalam perspektif Syariah (Studi kasus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)”, meskipun skripsi ini masih dalam bentuk yang sederhana. Tak lupa pula kita hanturkan Salawat serta salam kepada nabi besar kita Nabiullah Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga serta para pengikutnya hingga akhir zaman. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan, karna disusun dengan pengetahuan yang sangat terbatas.

Skripsi ini dimaksudkan sebagai kewajiban kita untuk memenuhi syarat dalam rangka penyelesaian studi di IAIN Palopo, selain daripada itu skripsi ini diharapkan pula dapat dijadikan sebagai pembelajaran ilmiah terhadap mahasiswa serta kampus untuk kedepannya.

Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang Ku cinta dan Ku sayangi yang selalu hadir di kehidupan sehari-hariku dalam menjalani dan menghadapi perjuangan disaat sedih dan bahagia.

Ucapan terimakasih saya, kepada berbagai pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya buat:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Warek I bapak Rustam, M.Hum, Warek II bapak Syarif Iskandar dan Warek III bapak Hasbih, M.Ag. yang telah membina dan mengembangkan kampus tercinta kita IAIN Palopo.
2. Dr. Hj. Ramlah M, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Wadek I Dr. Takdir, M.H, Wadek II Dr. Rahmawati, M. Ag, Wadek III Dr. Muh. Tahmid Nur, M.Ag. Serta para dosen yang telah membina kami dalam menyelesaikan studi selama di IAIN Palopo.
3. Para Pembimbing, Ibu Dr. Hj. Ramlah M, M.M, selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Mahadin Shaleh, M.Si, selaku pembimbing II, yang telah sabar memberikan bimbingan dan arahan dari awal hingga akhir dalam proses pembuatan skripsi.
4. Para Penguji, Bapak Burhan Rifuddin, SE.,M.M, selaku penguji Utama (I) dan Ibu Muzayyanah Jabani, ST.,M.M selakupembantu penguji (II), yang telah menyempatkan waktu dan pikirannya untuk memberi masukan dan pertanyaan yang memperbaiki atau menambah wawasan saya sebagai penulis.
5. Para Bapak dan Ibu dosen serta para Staf atau karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan dan membantu penulis dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan, sebagai bekal penulis kedepan.
6. Kepada perpustakaan IAIN Palopo beserta seluruh stafnya yang telah memberikan bantuan kepada penulis khususnya dalam mengumpulkan buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penulis.

7. Orang tua, (Bapak Firman dan Ibu Minahati), yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk kebahagiaanku, yang tak pernah rela melihat air mataku terjatuh serta Do'amu yang menjadi sumber keberhasilanku, saya hanya ingin Bapak dan Ibu tahu tak ada yang lebih bahagia selain melihat Bapak dan Ibu tersenyum bahagia. Semoga Allah SWT selalu melindungi kalian.
8. Saudara saudariku tersayang, (kakak Armansyah Adik-adikku Tri Ramadhani, Asri Ayu Annisa dan Adiva) yang selalu memberikan keceriaan, dan menjadi sumber inspirasi dalam menyelesaikan skripsi si penulis.
9. Buat teman-teman seperjuangan baik itu di dalam kampus maupun di luar kampus khususnya untuk teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program studi Ekonomi Syariah angkatan 2013 yang senangtiasa memberikan bantuan dan sama-sama berjuang dalam penyelesaian studi ini, senang bisa mengenal kalian semua.
10. Buat sahabat-sahabatku, Zuhairah, Surahma, Rahmawati Palette dan Nur Hidayah, terimakasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan serta waktu yang kita lewati bersama,walaupun kita berbeda prodi tapi itulah yang membuat pertemanan kita jadi indah.
11. Seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta kampus tercinta IAIN Palopo.

Palopo, Februari 2017
Penulis

NUR INDAH SARI
NIM 13.16.4.0150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses peningkatan mutu kerja organisasi/perusahaan dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan agar terlaksana secara baik dan terarah. Kelangsungan organisasi/perusahaan tidak lepas dari peran manajemen yang baik, agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.¹

Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi; yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Ada beberapa kemajuan yang

¹ Veithzal Rivai. *Manajemen sumber daya manusia dari teori ke praktik*, Edisi 1 (Cet II); Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2004), h. 1.

dapat dicapai dalam bidang, baik itu bidang ekonomi, budaya, pengetahuan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara.

Dapartemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjalankan banyak peran dan tanggung jawab yang berbed-beda, bergantung pada urusan perusahaan, karakteristik-karakteristik tenaga kerja, industri, serta sistem nilai dari manajemen perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi/perusahaan perlu adanya sumber daya, dan Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi/perusahaan sangatlah penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi/perusahaan, mereka yang berperan membuat keputusan semua fungsi dan mereka juga berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Namun, sumber daya manusia tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi/perusahaan dan bukan pula organisasi/perusahaan lain, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat berprestasi.²

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi/perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta

² Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h.11.

sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi/perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.³

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, pesaing antar Negara, kelompok, dan individu akan semakin ketat. Kita tidak akan mungkin menghindari persaingan tersebut. Hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengambil posisi dan mengambil peran di masyarakat global dunia. Dalam persaingan ini, oleh karena itu umat Islam tidak mengoptimalkan kemampuan dirinya, maka peran sebagai khalifah Allah swt. di muka bumi ini jelas tidak akan mampu diembannya. Sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah/2:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ

قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

³ <http://www.Manajemen sumber daya manusia berbasis.html>, tanggal 26 Juli 2016

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁴

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasan, dan tubuh yang sempurna. Melalui ayat-ayat Alqur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia. Seperti yang dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S At-Tin/96:4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”⁵

Didalam Al-Qur'an, manusia juga harus mampu menjalankan roda kehidupan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Karena dalam hidup ini manusia harus bekerja. Tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat. Al-Qur'an telah memperkenalkan kepada manusia tentang hukum. Hal-hal yang dinilai baik atau buruk, boleh atau tidak boleh menurut syariah. Dengan dilengkapi akal dan potensi manusia tentu dapat berfikir dan memilah segala bentuk kegiatan yang harus dilakukannya.

Selain sebagai khalifah, manusia bertugas mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupan. Tugas ini adalah dalam rangka pengabdian/ibadah.

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h. 13.

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.1079.

Dalam hal ini dibekali sistem kehidupan dan prasarana kehidupan. Sistem kehidupan mengatur segala aspek dari kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah yang terkenal dengan hukum lima: wajib, sunnah, mubah, makruh dan haram. Sedangkan sarana kehidupan mengatur segala sarana dan prasarana yang diciptakan Allah untuk kepentingan manusia seperti udara, air, tumbuhan, hewan dan harta benda lainnya. Dalam bahasa lain manusia dibekali Syariah dan sumber daya.

Menurut ajaran Islam, manusia dikategorikan kedalam tiga golongan, yaitu mukmin, kafir, dan munafik. Mukmin adalah orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Orang kafir adalah orang yang telah tertutup hatinya untuk menerima kebenaran ajaran Allah. Sedangkan munafik adalah orang yang membenarkan ajaran Allah, tetapi tidak mau melaksanakan perintahnya.

Kesempurnaan manusia dalam mencapai karakteristik Sumber daya manusia di dalam syariah dengan melihat Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak suatu proses produksi harus mempunyai sifat-sifat yang diilhami dari sifat para nabi. Seperti, shiddiq, itqan, fathanah, amanah, dan tabligh hal ini dapat dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Anfal/8:27.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”⁶

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya.

Ilmu terpenting yang harus dimiliki adalah hal dalam mempergunakan tenaga. Pemimpin tidak perlu tahu segala cabang ilmu, tetapi harus tahu memilih tenaga yang akan ditugaskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Islam juga mengajak pemeluknya selalu berada didepan untuk member manfaat sebesar-besarnya bagi kehidupan manusia. Artinya sebagai seorang pemimpin/manajer yang menjalankan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara Syariah, tanggung jawabnya tidak berhenti dengan tercapainya target produktivitas unit usahanya, namun akan terus dibawa ke akhirat. Maksudnya ialah bahwa kinerja pemimpin/manajer yang notabennya adalah khalifah tadi tidak diukur apa yang dapat dihasilkannya semata, melainkan juga dengan cara ia menghasilkannya.⁷

Oleh karna itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus terarah sesuai dengan syariah yang ada. Agar manusia mampu bergerak dalam lingkup manajemen yang sesuai dengan ketentuan Allah swt dan memberikan kemaslahatan bagi manusia baik itu di masyarakat, kelompok dan individu.

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya: Kitab suci Al-Quran* Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.264.

⁷ <http://www.Manajemen sumber daya manusia rekayasa, html> tanggal 26 Juli 2016

Namun permasalahan yang terjadi di IAIN Palopo (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) memiliki beberapa masalah yang menjadi sorotan, salah satunya adalah masalah Manajemen SDM yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palopo yaitu kurangnya informasi mengenai perekrutan SDM dan untuk mengetahui serta sejauh mana penerapan sistem syariah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di IAIN Palopo dalam perspektif syariah.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperlukan agar penelitian tetap terarah, tidak menimbulkan pengertian yang tidak jelas dan menyimpang dari pokok permasalahan. Untuk mempermudah terhadap permasalahan yang ada serta mempermudah agar lebih baik dalam menyelesaikan masalah atau problematika yang ada, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)?
2. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah yang diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada apa yang telah dipaparkan dalam permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah di FEBI telah terlaksana dengan baik.
2. Untuk mengetahui apakah Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah sudah diterapkan di FEBI

D. Manfaat Penelitian

Permasalahan di atas merujuk pada sebuah kemanfaatan dari penelitian ini, ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh:

1. Memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada penulis tentang sistem serta pengaruh Manajemen Sumber daya Manusia apakah sudah berdasarkan syariah, khususnya di FEBI.
2. Memberikan masukan berupa informasi dan juga saran kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam hal ini, memberikan informasi ke Mahasiswa mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di FEBI.

E. Definisi Operasional

Skripsi ini berjudul “*manajemen SDM dalam perspektif syariah di IAIN Palopo.*” Untuk memperjelas dan menghindari kesalah pahaman penulisan skripsi ini, maka penulis menegaskan skripsi ini sebagai berikut:

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan dan penggunaan sumber daya-sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengembangan dan pemanfaatan personil atau pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai saran-saran dan tujuan organisasi/perusahaan.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur peran atau hubungan sumber daya manusia (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan bersama.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelitian dibawah ini, menunjukkan bahwa betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis syariah, oleh karna itu penulis menemukan skripsi dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian penulis yang akan dilakukan, yaitu:

1. Feni Sudilasih, yang berjudul *manajemen dakwah dilembaga pengabdian masyarakat pondok pesantren Diponogoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Sleman kota Yogyakarta*. Skripsi ini menjelaskan kepada penerapan fungsi-fungsi manajemen sebagai alat bantu bagi aktivitas dakwah tersebut.¹
2. Fathimatus Zahro Jihan Fitri, yang berjudul *Manajemen Dakwah Yayasan Majelis Muhtadin Kota Yogyakarta (studi atas fungsi manajemen)*. Studi ini menjelaskan bahwa majelis Muhtadin kota Yogyakarta dalam menerapkan dahwanya telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan.²

Dari penelitian diatas memiliki beberapa perbedaan yang mendasar, yaitu penelitian tersebut berfokus pada penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saja tanpa mengetahui

¹Feni Sudilasih, “ *Manajemen Dakwah Lembaga Pengabdian Masyarakat apondok Pesantren Diponegoro Dusun Sambego MaguweharjoKabupaten Sleman Kota Yogyakarta*”, dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006, Hlm. 106.

² Fatimus ZahroJihan Fitri, “*Manajemen dakwah Yayasan Majlis mahtadin kota Yogyakarta (Studi atas Fungsi Manajemen)*”, dalam *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, 2005, hlm. 86-87

pengaruhnya serta sistemnya. Sedangkan persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan saya teliti adalah untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah serta fungsi-fungsi manajemen tersebut dijalankan sesuai dengan konsep Syariah yang ada.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.³

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi setiap perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan perusahaan tersebut.

Menurut sadili samsuddin, sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

³ Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006), Ed. 1. Cet. 2.h. 13.

Dalam menjalankan tugasnya, sumber daya manusia diarahkan oleh sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.⁴

2. Sumber Daya Manusia dalam perspektif Syariah

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu amanah yang akan diminta pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

3. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, dalam bahasa Indonesia belum ada keseragaman mengenai “*terjemahan mengenai manajemen*” hingga saat ini terjemahannya sudah banyak dengan alasan-alasan tertentu seperti pembinaan, pengurus, pengelola ketatalaksanaa dan manajemen. Dalam kamus besar ekonomi, manajemen berarti pengelola, kadang-kadang ketatalaksanaan. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen berarti penggunaan sumber

⁴ Elza Septeriana, *penerapan Sistem Retrukmen terhadap kinerja Karyawan*, (Cet. 1; Jakarta UIN Syarif Hidayatullah, 20090).

daya yang efektif untuk mencapai sasaran.⁵ Menurut M. Manullang istilah manajemen terjemahannya dalam bahasa Indonesia, hingga saat ini belum ada keseragaman karena berbagai istilah yang digunakan, seperti ketatalaksanaan manajemen dan manajemen pengurus.

Sedangkan menurut terminologi, bahwa istilah manajemen hingga sekarang tidak ada standar istilah yang disepakati. Istilah manajemen diberi banyak arti yang berbeda oleh para ahli sesuai dengan titik berat fokus yang dianalisis. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Menurut Richard L. Daft, manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi.⁶
- b. Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁷

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu yang dimaksudkan bahwa manajemen merupakan salah satu ilmu pengetahuan dan terapan serta diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta pengambilan keputusan oleh pemimpin atau manajer.

⁵ Depdiknas, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, h. 909-910.

⁶ Richard L. Daft, Management (Manajemen), Jakarta: Salemba Empat, 2006, h. 6-7

⁷ Hasibuan Melayu S.P., Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta: P.T. Gunung Jati, 1989, h. 3.

Sedangkan, manajemen sebagai seni ialah mencapai kepuasan pemimpin dalam mencapai tujuan serta kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya.

Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa manajemen adalah mengelola sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia untuk melakukan kerjasama dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat identik dengan membantu anatar sesama.⁸ Sebagaimana yang dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Maidah/5: 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا
عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Tejemahnya:

“ wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan janganlah (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan mengganggu hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala-id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan pila (mengganggu) orang-orang yang mengunjungi baitul Haram, mereka mencari Karunia dan Keridhaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena menghalang-halangimu dari Masjidil Haram, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan

⁸ Indiastuti, *Analisis penerapan Manajemen USumber Daya manusia*, (Cet.I; Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015). [http://blogspot.co.id.manajemen sumber daya manusia msdm. html](http://blogspot.co.id.manajemen_sumber_daya_manusia_msdm.html) diakses tanggal 27 Juli 2016.

jangan tolong-menolonglah kamu dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertaqwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya.”⁹

a) Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen sebagaimana diterangkan oleh Nickles, McHugh and McHugh (1997), terdiri dari beberapa fungsi, yaitu:

1. Perencanaan atau *planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi serta taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian atau *organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa segala pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.
3. Pengimplementasian atau *directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesabaran dan produktifitas yang tinggi.

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.156.

4. Pengendalian dan pengawasan atau controlling, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, diimplementasikan bisa berjalan sesuai target yang diharapkan sekalipun dengan adanya perubahan yang terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.¹⁰
5. Fungsi penggerakan atau actuating, yaitu seluruh pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.¹¹

b) Manajemen dalam perspektif syariah

Manajemen dalam konteks Islam disebut juga dengan (إدارة-سياسةتدبير) yang berasal dari lafadz (أدار - ساسدير). Menurut S. Mahmud Al-Hawary, manajemen (Al-Idarah) ialah:“manajemen adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan, dan bagaimana mengemudikan kapal serta anggota degan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.”

Dari Ta’rif di atas memberi gambaran bahwa manajemen merupakan kegiatan, proses dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerja sama sesuai jobnya masing-masing. Maka kebersamaan dan tujuan akhirnya yang menjadi fokus utama.

¹⁰ Indiasuti, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.I; Semaarang: Universitas Islam Negri Walisongo, 2015) h. 8 [http://blogspot.co.id/manajemen sumber daya manusia msdm. html](http://blogspot.co.id/manajemen_sumber_daya_manusia_msdm.html) diakses tanggal 27 Juli 2016.

¹¹ M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada media, 2006, h 139.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pemimpin tidak “menganiaya” bawahan dan bawahan tidak merugikan pimpinan maupun perusahaan yang ditempati. Bentuk penganiayaan yang dimaksudkan adalah mengurangi atau tidak memberikan hak bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Kesepakatan kerja dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan. Jika seorang manajer mengharuskan bawahannya untuk bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah mendzalimi bawahannya. Dan ini sangat bertentangan dengan ajaran agama Islam. Manajemen Islam juga tidak mengenal perbedaan perlakuan (diskriminasi) berdasarkan suku, agama, ataupun ras.¹²

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹³

Menurut Drucker, yang dikutip oleh Abdurrahman Fhatoni, merintis arah ke jalan filsafah manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan dalam sasaran dan rencana strategi perusahaan. Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia, yaitu:

¹² Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005) http://ricky7Januari.blogspot.co.id/2014/10/Manajemen-sumber-daya-manusia-1_25.html di akses pada tanggal 10 September 2016.

¹³ Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2013, h. 10.

- 1) Sumber daya manusia merupakan kekayaan paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang aktif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dan perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.
- 3) Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian yang baik.
- 4) Sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan`
- 5) Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota ditambah dengan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam pengertian yang lain, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal hingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal. Sedangkan menurut Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Husain Umar, menjelaskan sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian yang mereka inginkan untuk mencapai

tingkat kepuasan dan perform yang mereka inginkan dan organisasi dapat memenuhi kebutuhan yang ada.¹⁴

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi yang memudahkan dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, individu, masyarakat, nasional dan internasional.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif yang mungkin dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi. MSDM merupakan bagian manajemen yang umumnya memfokuskan diri pada unsur manajemen sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Dalam hal ini, penulis akan menjelaskan mengenai MSDM yang akan dibahas dalam proposal ini diantaranya yaitu:

1) Rekrutmen

Rekrutmen menurut Hasibuan, adalah pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa, maksudnya menetapkan

¹⁴ Mei Sulastrı Soya Aziziyah, *Praktek Penerapan Sumber Daya Manusia berbasis Islam*, (Cet.I; Yogyakarta: Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga).

pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.¹⁵

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan para pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun biasanya digunakan para spesialis dalam proses penarikan yang disebut *recruiters*. Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan tergantung pada kualitas penarikannya atau perekrutannya.

Setiap organisasi/perusahaan terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkan, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi/perusahaan, apakah disebabkan pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, maupun putaran karyawan, memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam

¹⁵ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h. 28.

perencanaan kepegawaian. Proses rekrutmen ini juga berinteraksi dengan aktifitas-aktifitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kerja, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan, dan hubungan kerja.

Dalam syariat Islam, proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara terbuka dan jujur, jauh dari aspek-aspek korupsi, kolusi dan nepotisme yang saat ini sedang marak terjadi. Islam menganjurkan bahwa pelamar yang akan mengisi rekrutmen adalah orang-orang yang sholeh dan layak (sesuai yang diharapkan).

Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan secara jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan, dan besarnya gaji yang akan dibayarkan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberi keterangan yang sesuai dengan kompetensi, kapabilitas, dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan di luar kemampuan mereka, dan bekerja di luar kapasitasnya. Sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ج

Terjemahnya:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”¹⁶

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik.

Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran* Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.72.

prinsip utama dalam ajaran Islam.¹⁷ Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.

Aspek kejujuran ditekankan dalam hal ini,. Seorang pelamar diharuskan memberikan informasi yang sebenarnya tentang dirinya. Keakuratan informasi dari kedua belah pihak akan menjaga hubungan keduanya di masa depan.¹⁸

2) Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan, sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan untuk calon pelamar diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan. Sedangkan, menurut Teguh (2009),

¹⁷ Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, *Management Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 1

¹⁸ Muh. Arifin HG, *Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam*, (Cet, I; STAIN Palopo, 2014).

menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang paling penting, yaitu:

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c. Seleksi yang baik itu karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.¹⁹

Seleksi tenaga kerja adalah hal yang harus dilakukan oleh organisasi/perusahaan setelah melakukan penetapan rekrutmen yang dilakukan, apakah internal maupun eksternal. Ada beberapa hal yang biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang terkait dengan proses seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi kualifikasi, dan seleksi sikap dan perilaku. *Seleksi administrasi*, yaitu berupa proses bagaimana organisasi/perusahaan melakukan validasi dan verifikasi atas segala persyaratan administratif yang dipersyaratkan kepada calon tenaga kerja yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu. *Seleksi kualifikasi*, artinya perusahaan melakukan seleksi atas calon-calon tenaga kerja dari sisi kualifikasinya yaitu menyangkut kesesuaian calon tenaga kerja

¹⁹ <http://ariplie.blogspot.co.id>, *Pengertian seleksi Menurut Ahli*. Html diakses tanggal 4 agustus 2016.

tersebut dengan jabatan yang akan ditempati. Seleksi ini biasanya dilakukan melalui seleksi tertulis maupun tidak tertulis.

Seleksi tertulis dapat berupa ujian tertentu yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang terkait dengan hal-hal yang diminta oleh perusahaan yang dapat dimiliki oleh calon tenaga kerja. Adapun seleksi tidak tertulis dapat berupa ujian bagi calon tenaga kerja dalam hal jabatan yang akan diterima. *Seleksi sikap dan perilaku*, pada seleksi ini para calon tenaga kerja diuji dari sisi sikap dan perilakunya sebagai pribadi, tenaga kerja, maupun bekerja secara tim.

Seleksi ini dapat dilakukan oleh tim organisasi/perusahaan atau dengan meminta bantuan konsultan manajemen untuk bersama-sama organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi.²⁰

Dalam Islam, seleksi adalah proses penilaian karyawan dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Dewasa ini merupakan pengembangan atau penyempurnaan prinsip-prinsip di awal perkembangan Islam. Calon pegawai seleksi, pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan khalifah rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada seseorang yang tidak mampu mengembannya.²¹

Sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Qashash/28: 26

²⁰ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, (Ed. I. Cet.I. Jakarta: Kencana, 2005), h. 202-203.

²¹ <http://Manajemen Islam, blogspot.co.id, Islamic Selection.html>. di akses tanggal 4 Agustus 2016.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٣٦﴾

Terjemahnya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”²²

Ada beberapa proses pekerjaan dalam Islam yang dapat dilakukan, yaitu: Keadilan, Kejujuran, dan Islam melarang penguasaan di luar kemampuan individu pekerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional di bidangnya, pendidikan dan pelatihan penting karena merupakan proses ulang individu.²³

Orientasi dalam pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman atas organisasi/perusahaan dan tujuannya. Pelatihan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan program perbaikan organisasional yang terancam dan penting bahwa aktivitas

²² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran* Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.613.

²³ Fanthoni, Abdurrahman, *Organisasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)

tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhirnya adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendakinya.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun sikap perubahan seseorang.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis organisasi/perusahaan seta tujuannya dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Bagi tenaga kerja yang baru, program pengembangna ini biasanya diakomodasi melalui program orientasi perusahaan dimana dalam program ini tenaga kerja diperkenalkan pada lingkungan kerja organisasi/perusahaanbaik secara internal maupun eksternal perusahaan. Bagi tenaga kerja yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktifitas,

efektifitas, dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap dipelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategi organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, program-program pembinaan bagi tenaga kerja yang lama juga perlu untuk dilakukan.²⁴

Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi/perusahaan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi.

Sebagian besar program training di dunia Muslim sangat berat untuk dijalankan dengan teknik dan metode barat, dengan tanpa usaha yang memadai untuk mengurangi budaya kepantasan relatif mereka dan menekankan pada teori penggunaan yang mahal. Bagaimanapun juga Islamik pelatihan dan pengembangan adalah mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan spiritual manusiadan dimuat pada akhir pada pengembangan fisik. Pelatihan dan pengembangan juga mengantarkan pada meningkatkan keimanan kepada Allah. Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan untuk menaikkan pengetahuan dan keterampilan pekerja dengan baik dan sempurna. Seorang sebaiknya bekerja dengan segenap kemampuan, keinginan, dan

²⁴ Fanthoni, Abdurrahman, *Organisasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h. 204.

kesungguhan (sepenuh hati) untuk mencapai kesempurnaan dan kesuksesan mereka sendiri, lingkungan sosialnya, dan untuk hari akhir.

4) Penilaian Kinerja

Penilaian kerja menurut Simamora adalah proses yang dipakai oleh organisasi/perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi/perusahaan selama periode waktu tertentu. Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Islam mengenal pahala dan siksa pada kehidupan dunia dan akhirat. Berita gembira dan peringatan dari Allah kepada manusia telah dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Kahf/18: 87-88

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ
عَذَابًا نُّكْرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ
أَحْسَنًا ۖ وَسَنُقُولُ لَهُ مِنَّا مِنَّا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Terjemahnya:

“Berkata Dzulkarnain: “Adapun orang yang aniaya, maka kami kelak akan mengazabnya dengan azab yang tidak ada taranya.” Adapun orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, maka baginya pahala yang

terbaik sebagai balasan, dan akan Kami titahkan kepada (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami.”²⁵

Seorang muslim yang baik akan senantiasa menjaga dirinya untuk tetap berjalan dalam aturan Allah. Seorang muslim mempercayai bahwa apa yang dilakukan di dunia ini akan diperlihatkan pada hari pembalasan kelak, dan akan diperhitungkan dihadap penciptanya.

Peringatan tentang hari akhir akan selalu meningkatkan manusia untuk selalu bersikap hati-hati dalam bertingkah laku di dunia ini. Penilaian kinerja dalam Al-Qur’an dikategorikan ke dalam tiga kategori: rencana kontraktual, tanggung jawab pribadi dan kontrol, dan penilaian pekerjaan oleh Yang Maha Kuasa.

Seorang manajer muslim seharusnya lebih peduli untuk mengukur penilain dalam koridor Islam yang mengedepankan transparansi dan tanggung jawab. Bertanggung jawab dalam menilai pekerja/karyawan, manajer harus melakukannya dengan adil dan perlakuan yang baik kepada para pekerjanya. Sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Al-Infithaar/82: 5

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ

Terjemahnya:

“Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya.”²⁶

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.457.

²⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.1032.

5) Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana di dalam kontrak kerja terdapat perjanjian antar dua belah pihak (manajemen dan pekerja) dalam suatu waktu dan dalam pekerjaan tertentu. Maka dari itu, penting dalam memperjelas kontrak kerja, mengingat banyaknya permasalahan dalam hubungan antar manajemen dengan pekerja/karyawan dikarenakan masalah kontrak kerja.

a. Ijarah

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga pekerja yang bekerja untuk dirinya. Sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S. Az-Zukhruf/43: 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ لَنْ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
 الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ
 بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Terjemahnya:

“Apakah mereka yang membagi-bagi Rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”²⁷

²⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h. 798.

Ijarah pada dasarnya adalah upaya seorang majikan (musta'jir) mengambil manfaat (jasa) dari seorang pekerja (ajir) dan upaya seorang pekerja untuk mengambil upah dari majikannya. Artinya ijarah adalah akad (transaksi) jasa dengan adanya suatu kompensasi.

b. Jenis Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang halal boleh diijarahkan (diakadkontrakkan). Karena itulah transaksi ijarah yang boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan, perwakilan: menyampaikan jawaban dari salah satu pihak yang berperkara, baik sebagai pihak penuntut ataupun dituntut, termasuk melakukan penyelidikan, serta penyampaian hasil penyidikan kepada hakim, menuntut hak, dan memberikan keputusan diantara manusia.

c. Waktu Kerja

Dalam kontrak kerja ada yang mengatakan pekerjaan hanya dikontrakkan saja, tanpa menyebutkan waktunya. Adapula yang menyatakan hanya waktu yang dikontrakkan saja, tanpa harus mengetahui takaran kerjanya. Adapula kontrak kerja yang menyatakan waktu dan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap kontrak kerja harus jelas dan waktunya harus disebutkan. Pasalnya ijarah harus berupa transaksi yang jelas. Jika waktu dan pekerjaan tidak jelas, maka akan menimbulkan ketidakpastian dan hukumnya tidak sah.

d. Gaji/upah

Islam memerintahkan kepada umatnya untuk menentukan upah atau honor secara jelas sebelum pekerjaan itu dimulai yang dikenal dengan istilah kontrak kerja. Apabila tidak jelas, maka kontrak kerja tidak akan sah.

Apabila telah disyaratkan dalam akad bahwa gaji akan diberikan pada suatu tempo maka harus diberikan pada waktu temponya. Atau dengan kata lain harus sesuai dengan kesepakatan yang ada.

6) Kompensasi

Kompensasi dalam kamus besar bahasa Indonesia, secara terminologi berarti ganti rugi. Istilah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi/perusahaan. Kompensasi di dalamnya menggunakan sistem pengkajian yang adil. Islam menetapkan upah bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana dijelaskan pada Q.S. Al-Ahkaf/46: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”²⁸

²⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h. 825.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah

Berikut ini, kita akan membahas bagaimana penerapan sumber daya manusia yang syariah secara profesional sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah. Potensi sumber daya manusia sangat dimanfaatkan dalam mengelola suatu organisasi, karena sebuah sistem bagaimanapun bagusnya, tidak akan berarti apa-apa jika tidak dijalankan oleh para pelakunya. Pelaku itulah yang dinamakan sumber daya manusia.

Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT. dengan sebaik-baik bentuk. Manusia dibekali dengan nafsu, diberikan akal untuk berfikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang diilhamkan kepadanya. Potensi lain yang ada pada manusia adalah rasio/pemikiran, kalbu/hati, ruh/jiwa, dan jasmani. Dengan konsep awal bahwa Allah menciptakan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah. Maka khalifah disini adalah bahwa manusia sebagai wakil Allah harus bisa memelihara lingkungan dunia, lingkungan disinipun termasuk salah satunya adalah dalam menjalankan roda kegiatan pekerjaan. Karena hidup itu harus bekerja, tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat. Al-Qur'an telah memperkenalkan kepada kita tentang hukum-hukum, hal-hal yang dinilai baik atau buruk, boleh atau tidak menurut aturan syariah. Dengan dilengkapi dengan akal dan potensi, manusia tentu dapat berpikir dan memilah segala bentuk kegiatan yang harus dilakukannya.²⁹

²⁹ http://ricky7januari.blogspot.co.id/2014/10/manajemen-sumber-daya-manusia1_25.html diakses pada tanggal 11 September 2016.

Berbeda dengan Manajemen konvensional, manajemen yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis Nabi (sunnah) ini sarat dengan nilai yang diatur dalam syariah Islam. Oleh karenanya lebih dikenal dengan Manajemen Islam atau populer dengan sebutan Manajemen Syariah. Maka dari itu manajemen syariah adalah manajemen yang tidak bebas nilai, karena manajemen tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia, tetapi juga berorientasi pada kehidupan di akhirat, yang hanya bisa di pahami dalam sistem kepercayaan Agama Islam.³⁰

Adapun etika dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah yaitu sebagai berikut:

a. Shiddiq

Shiddiq merupakan salah satu sifat utama Rasulullah Muhammad SAW. Shiddiq berarti benar, meneguhkan, taat asas. Shiddiq yang dimaksud disini adalah moralitas yang mendorong seseorang bersikap dalam perilaku yang teguh sesuai dengan kebenaran keyakinannya dan membenarkan keyakinan orang lain yang diyakini sebagai orang-orang yang benar.³¹

b. Amanah

Amanah adalah salah satu sifat Rasulullah yang utama. Amanah adalah moralitas untuk senantiasa untuk menjaga kepercayaan yang diberikan orang lain kepada dirinya. Amanah adalah salah satu karakteristik orang yang beriman. Orang yang amanah adalah orang yang dapat menjaga dan mengolaborasikan kepentingan diri sendiri dan kepentingan orang lain. Ia

³⁰ M. Ma'ruf Abdillah, *Manajemen berbasis Syariah*, (Slemen Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012). h. 2.

³¹ M. Ma'ruf Abdillah, *Manajemen berbasis Syariah*, (Slemen Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012). h. 41.

dapat berlaku adil terhadap dirinya dan orang lain dan tidak tergoda mengambil keuntungan sepihak diatas kerugian orang lain. Tanpa adanya kepercayaan dari orang lain maka pada hakikatnya dia telah mati atau dianggap mati.³² Firman Allah dalam Q.S. Al-Ahzab/33:72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ
تَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا



Terjemahnya:

“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh,”³³

Moralitas amanah akan melahirkan perilaku penuh tanggung jawab (*responsible*), berani mengambil resiko (*caourageous risk taker*), dan profesional (*profesionalisme*).

c. Fathanah

Fathanah juga merupakan sifat Rasul yang utama. Fathanah berarti cerdas, memahami, tepat dan cemerlang. Fathanah tidak hanya kecerdasan intelektual atau IQ semata, tetapi juga meliputi kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Orang yang memiliki sifat fathanah akan memiliki pikiran dan hatinya bersih memiliki *feeling* yang tajam sehingga dapat membantu dalam mengambil keputusan yang tepat, cepat dan berani. Kalau

³² M. Ma'ruf Abdillah, *Manajemen berbasis Syariah*, (Slemen Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012). h. 42.

³³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran Departemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.680.

jadi pemimpin ia akan jadi pemimpin yang visioner (berpandangan jauh kedepan).³⁴

d. Tabligh

Tabligh merupakan salah satu sifat yang dicontohkan Rasulullah SAW yang menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas kerasulannya. Tabligh adalah menyampaikan pesan dari Allah SWT secara penuh dan tuntas tanpa ada yang disembunyikan. Dalam kehidupan sehari-hari tabligh dapat dipahami dalam menjalani tugas yang menjadi tanggung jawab secara professional (dengan komitmen, dedikasi, dan keahlian), sehingga prosesnya berjalan secara efektif dan efisien dan hasilnya berkualitas dan maksimal. Sedangkan dalam kehidupan berorganisasi tabligh juga tidak melakukan internalisasi, yaitu tidak menyalahgunakan fasilitas dan tujuan organisasi untuk kepentingan pribadi atau kelompok.³⁵

e. Itqan

Itqan adalah membuat dan mengatur sesuatu dengan ilmiah dan indah dalam rangkai untuk memperoleh hasil yang sempurna itqan adalah mengerjakan sesuatu dengan bijaksana kata-kata inilah yang menunjukkan bahwa Islam sangat memperhatikan kualitas dari apa yang dikerjakan oleh umatnya³⁶.

Firman Allah dalam Q.S. An-naml/27:88

³⁴ M. Ma'ruf Abdillah, *Manajemen berbasis Syariah*, (Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012). h.43-44.

³⁵ M. Ma'ruf Abdillah, *Manajemen berbasis Syariah*, (Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012). h. 56.

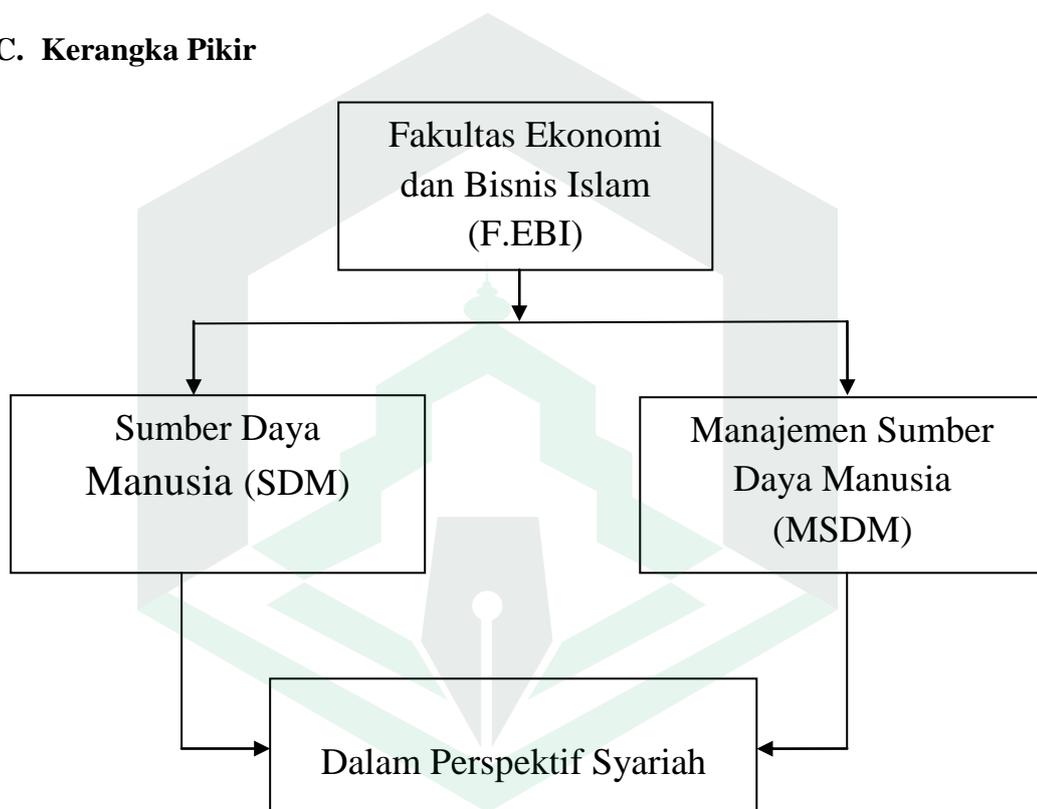
³⁶ Koperasi Syariah, *Bmtiqan.org/artikel/detail/1/apa-arti-itqaan-html*. Diakses pada tanggal 22 Februari 2017

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنِعَ اللَّهُ
 الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٣٧﴾

Terjemahnya:

“Dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”³⁷

C. Kerangka Pikir



Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa IAIN Palopo merupakan suatu lembaga pendidikan yang memberikan pengetahuan kepada manusia. Adapun penjelasan dari materi di atas adalah sebagai berikut:

³⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran* Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989), h.605.

1. Sumber Daya manusia (SDM) dalam Perspektif Syariah

Sumber daya manusia merupakan suatu promotor penggerak dari sebuah perusahaan/organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan perusahaan/organisasi tersebut.

Menurut Saidi Samsuddin, sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, mengawasi produk, dan mengalokasikan sumber daya manusia finansial, serta merumuskan semua strategi dan tujuan dari organisasi tersebut.³⁸ Hal ini ditegaskan dalam syariah bahwasanya sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup SDM tersebut dengan melihat pengertian dari sumber daya manusia syariah, dimana ketaatan manusia terhadap syariah, akan membuat SDM menjadi kualitas moral yang tinggi dan materialnya bukan SDM yang gagal memahami kehendak Allah. Syariah bukan hanya membuat individu SDM lebih dekat kepada Allah, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil, dimana individu mampu merealisasikan potensinya sehingga tercapai kesejahteraan untuk perusahaan serta semua pihak-pihak bersangkutan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini. SDM manusia juga harus mampu melakukan transaksi ekonomi, politik, sosial, ibadah, shalat, zakat, puasa, haji dan sebagainya dalam bingkai aspek

³⁸ H. Saidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Cv. Pustaka Setia, 2006) Cet. I. h. 21.

formal syariah agar mampu memberikan keimanan yang baik kepada SDM tersebut.³⁹

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perantara pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴⁰ Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan syariah, berarti manajemen yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan syariah, khususnya yang terkait dengan dosen, dekan, staf, dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.

Manajemen sumber daya manusia dalam Perspektif syariah diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah.

³⁹ Edi Setiadi, *Modul Kuliah Manajemen sumber Daya Manusia Insani Bank Syariah*, Jakarta, 2007. Ed. I. Sumber <http://www.ElsaSeptiana.blog.com/sdm.Html>. Diakses pada tanggal 23 Agustus 2016.

⁴⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 42. Sumber http://www.makalah_SDM.Html, diakses pada tanggal 23 Agustus 2016.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan desain *deskriptif kualitatif*. Penelitian ini dapat memberikan gambaran melalui data yang memiliki validasi yang bersumber dari pustaka (library) maupun pengelolaan data yang bersifat uraian dan hasil dari penelitian.

B. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di IAIN Palopo dan adapun waktu penelitian dimulai pada tanggal 28 Nopember sampai tanggal 18 Desember 2016.

C. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer, yaitu pencarian data yang dilakukan secara langsung meneliti di lapangan yang menjadi objek penelitian.
2. Data Sekunder, yang mengumpulkan data dengan cara membaca dan menelaah berbagi literatur yang berkenaan dengan kajian pustaka, penulis menggunakan teknik pengutipan sebagai berikut:
 - a) Kutipan Langsung, yaitu mengutip tanpa mengubah redaksi teks yang dikutip sebagaimana teks aslinya.
 - b) Kutipan tidak langsung, yaitu mengutip dengan hanya mengambil intisari atau makna dari teks yang dikutip tanpa mengikuti redaksi aslinya.

D. Informan atau Subjek Penelitian

Adapun informan atau subjek penelitian ini adalah pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini yaitu Dekan, Dosen, Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Wakil Rektor II serta Kabag Umum.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lebih lanjut, maka dalam penelitian ini ada beberapa metode yang digunakan:

1. Observasi

Nasution (1988) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.¹ Observasi atau pengamatan merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek / sasaran yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mengetahui secara langsung bagaimana keadaan di IAIN Palopo khususnya FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM.

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 309.

² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Cet. 12. Jakarta; Bumi Aksara, 2012), h. 70.

2. Wawancara

Esterberg (2002), mendefinisikan wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.³ Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁴

Adapun pihak-pihak yang terlibat langsung adalah Dekan, Dosen, Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Wakil Rektor II serta Kabag Umum dan orang-orang yang berwenang dalam menentukan kebijakan perekrutan karyawan.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data/informasi melalui dokumen, laporan dan catatan-catatan tertulis khususnya yang menyangkut masalah yang dikaji (diteliti).⁵ Terkait dengan itu, maka dokumentasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini, adalah meminta berbagai data yang diperlukan dari pihak kampus tentang data-data sekunder. Setelah data terkumpul, maka penulis menyebarkannya kepada staf dan mahasiswa yang telah dijadikan sampel untuk diminta tanggapannya melalui wawancara.

³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 316

⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Cet. 12. Jakarta; Bumi Aksara, 2012), h. 83.

⁵ Arikunto, Suharsini, *manajemen penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990 h.202

F. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif yang penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel yang diteliti telah sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditentukan.⁶

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah member kategori, mensistematisasi, dan bahkan memproduksi makna oleh sipeneliti atas apa yang menjadi pusat perhatian. Ada empat yang harus diperhatikan dalam menganalisis data, yaitu:

1. Reduksi data (*Data Reducation*)

Reduksi adalah proses penelitian melakukan pemilihan, dan pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi dari data kasar yang diperoleh. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal yang pokok dan penting, mencari dan pola serta membuang data yang dianggap tidak penting. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data (*display data*)

Setelah dilakukan reduksi data, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan adanya mendisplay data, maka akan

⁶ Arikunto, Suharsini, *manajemen penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990 h.350.

memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.⁷

3. Verifikasi Data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara dan akan berubah ketika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian ini mungkin akan menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin pula sebaliknya, karena seperti yang telah dikatakan diawal bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan dapat berkembang setelah penelitian berada di lapangan.⁸

4. Keabsahan Data

Pada penelitian ini, dapat dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi.⁹ Dengan demikian, bila ada 2 penelitian dengan latar belakang yang berbeda meneleti objek yang sama akan menghasilkan 2 temuan dan semuanya dinyatakan valid sepanjang hasil temuan tersebut tidak berbeda dengan apa yang terjadi sesungguhnya pada objek yang diteliti. Uji keabsahan dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 339.

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 343.

⁹ Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*, (Ed.I. Cet.II; Jakarta Pers, 2016), h. 216.

(uji internal), uji transferability (uji eksternal), uji dependability (reability)
dan uji Confirmability.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Sejarah singkat fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (F.EBI)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atau disingkat FEBI ini pada awalnya merupakan Fakultas Syariah. Dimana Fakultas syariah memiliki beberapa jurusan yaitu hukum, Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah. Tapi pada tanggal 23 Maret 2014 Fakultas Syariah telah berdiri sendiri karna pada saat itu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah terbentuk. Tetapi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam hanya memiliki dua jurusan saja, yaitu Ekonomi dan Perbankan Syariah. Dimana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki Akreditasi C sedangkan Jurusan Ekonomi Syariah Akreditasi A dan Perbankan Syariah Akreditasi C. Hal ini yang mengakibatkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki banyak peminat dalam bidang pendidikannya. Hal ini dapat dilihat dari antusiasnya calon mahasiswa yang ingin mendaftar sangat meledak dibandingkan pada awalnya jurusan Ekonomi hanya memiliki kurang lebih 14 orang saja sedangkan perbankan belum ada. Tetapi perbankan bisa meningkatkan peminatnya hingga sekarang.

Pada Akhirnya kami berharap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat menambah jurusan lagi supaya Akreditasi Fakultas dapat meningkat menjadi Akreditasi A dan Perbankan juga bisa mendapatkan Akreditasi A.

B. Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

1. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

a. Visi

Unggulan dan terkemuka dalam pengkajian, pengembangan dan penerapan Ekonomi Islam dalam kesejahteraan Umat Manusia.

b. Misi

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan dan pengajaran Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah.
- 2) Melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia memasuki dunia kerja dengan memacu pada sistem pendidikan terpadu yang berbasis kompetensi dengan mendukung aplikasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan pada umumnya.
- 3) Menanamkan kesadaran profesional akan pendekatan-pendekatan baru dalam membangun Ilmu pengetahuan Ekonomi, Bisnis Islam dan Lembaga Keuangan Islam.
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan penelitian dan pengkajian dibidang Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah dalam memperkokoh program studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah.

- 5) Menjalin kerjasama yang secara produktif dengan berbagai lembaga Ekonomi dan Bisnis lainnya.

2. Visi misi Program Studi Ekonomi Islam

a. Visi

Menjadi program studi yang terkemuka dikawasan Timur Indonesiatahun 2020 dengan menciptakan Serjana Ekonomi yang mandiri, Unggul, Profesional di bidang Ekonomi Syariah.

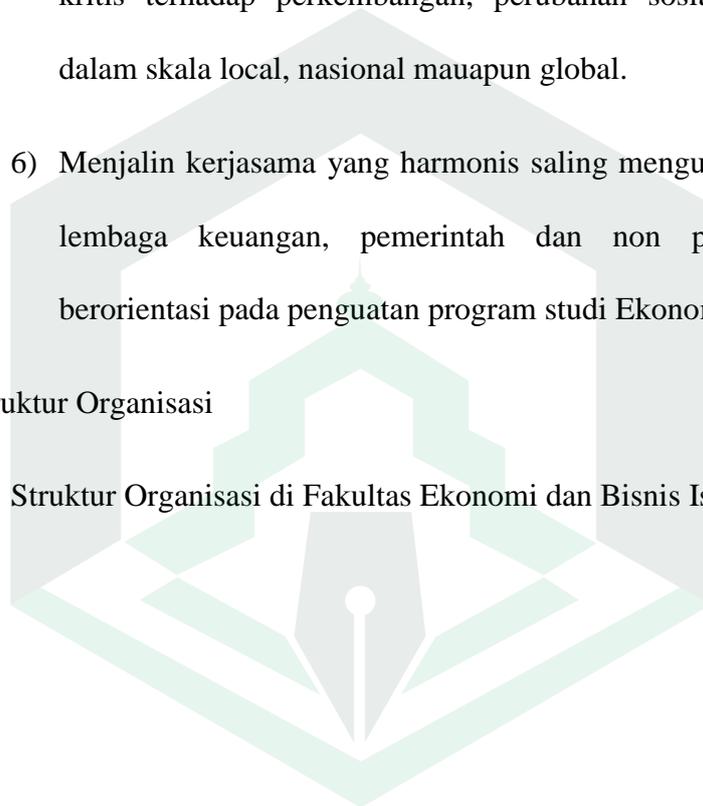
b. Misi

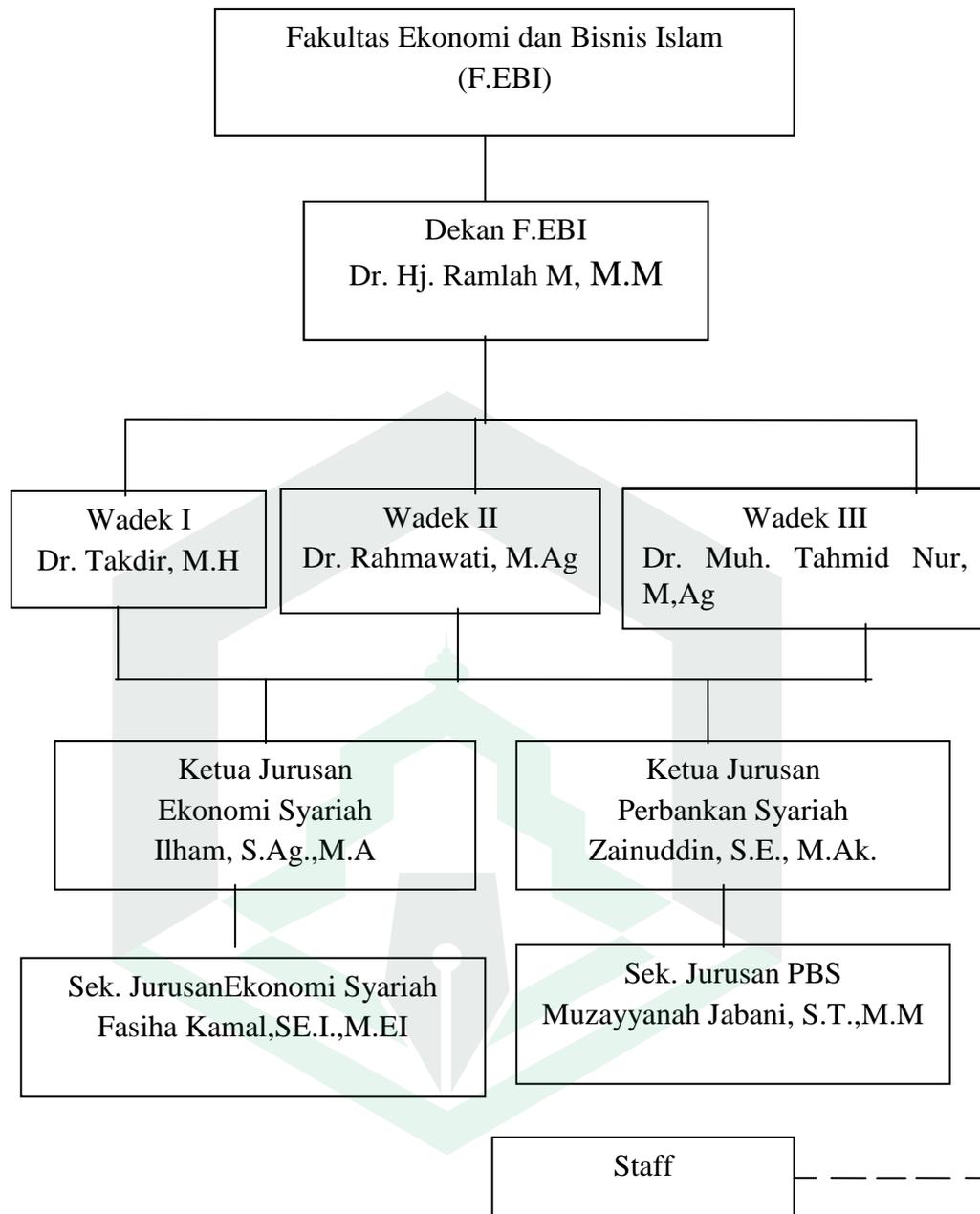
- 1) Mengembangkan Pendidikan dan Pengajaran yang berorientasi bidang ekonomi syariah baik secara teoritis maupun praktis yang dapat menghasilkan serjanaa yang profesional dengan cirri khas penguasaan ilmu ekonomi, entrepreneurship yang terintegrasi dengan ilmu keIslaman.
- 2) Menerapkan Maanajemen Modern dalam pengelolaan Program Stadi yang berkualitas, transparansi, akuntabilitas dan profesional.
- 3) Menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian ilmiah yang berorientasi Ekonomi Syariah serta mengembangkan dan menerapkan hasil kajian dalam mengembangkan sistem ekonomi di Indonesia.

- 4) Meningkatkan kualitas Akademik yang berorientasi melahirkan sarjana Ekonomi Syariah mandiri, unggul, profesional, serta memiliki etika dan moral.
- 5) Melakukan pembinaan, pengabdian dan pengembangan kehidupan masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai syariah dengan tetap kritis terhadap perkembangan, perubahan sosial ekonomi baik dalam skala local, nasional maupun global.
- 6) Menjalin kerjasama yang harmonis saling menguntungkan dengan lembaga keuangan, pemerintah dan non pemerintah yang berorientasi pada penguatan program studi Ekonomi Syariah.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (F.EBI)





C. Hasil Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di IAIN Palopo khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam belum sepenuhnya

menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah, walaupun SOP nya sudah Syariah. Ini dapat dilihat dari beberapa responden yang mengatakan belum yaitu:

Responden I:

Responden tersebut mengatakan bahwa, walaupun kita sudah syariah tetapi sistemnya serta penerapannya belum sepenuhnya Syariah.¹

Tapi, dalam observasi yang dilakukan, membetulkan pendapat dari responden pertama yang mengatakan hal tersebut. Namun hal tersebut di bantah oleh beberapa responden, salah satunya adalah sebagai berikut:

Responden 8:

Responden tersebut mengatakan bahwa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sudah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah, dilihat dengan adanya dosen yang berbudifikasi S2 dan S3 dari jurusan Syariah serta Staff dan Pegawai yang berlatar Syariah.² Tapi hal ini dibantah oleh responden 7 yang mengatakan bahwa, ia mata kuliahnya memang sudah Syariah tetapi penerapannya masih tetap mengikuti regulasi dari pusat.³

Namun, Manajem Sumber Daya manusia sudah diterapkan sejak terbentuknya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palopo berdasarkan SOP yang ada. Serta, Manajemen yang berbasis syariah berpedoman pada Al-Qur'an, Hadist, dan Ij'ma para Ulama. Hal ini dikuatkan oleh responden 6 yang mengatakan bahwa, adanya penerimaan pegawai yang berhijab serta dilakukan tes

¹ Responden I, wawancara pada tanggal 20 Desember 2016.

² Responden 8, wawancara pada tanggal 27 Desember 2016

³ Responden 7, wawancara pada tanggal 13 Desember 2016.

mengaji.⁴ Dan banyak dampak yang dapat dirasakan dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang ber basis Syariah yaitu, kejujuran, kedamaian, kesederhanaan, keadilan, dan ketenangan. Selain dampak yang diatas dapat menimbulkan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan adanya loyalitas terhadap organisasi.

Pada aktivitas Manajemen memungkinkan seluruh rangkaian kegiatan secara teratur dan terjadwal. Kegiatan ini meliputi seluruh kegiatan baik mesin maupun manusia sebagai pekerjanya. pengaturan pekerja pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena pekerja berperan sebagai subjek dalam aktivitas ini.

Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Tujuan utamanya yaitu keuntungan yang maksiamal.

2. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan langkah awal dilakukan oleh orgaisasi/perusahaan dalam meningkatkan mutu organisasi/perusahan yang dijalankan. Tanpa adanya retrutmen perusahan tidak akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Maka, dari itu didalam organisasi/perusahaan ada yang namanya Mnajemen Sumber Daya Manusia, tetapi yang diharapkan adalah bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia ini diterapkan secara Syariah.

⁴ Responden 6, wawancara pada tanggal 21 Desember 2016.

Rekrutmen yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini telah Syariah namun masih sesuai SOP yang ada. Hal tersebut diperjelas oleh Responden 8 yang mengatakan bahwa: sistem retrukmen yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam masih diterapkan sesuai dengan SOP yang berlaku dibagian kepegawaian IAIN Palopo.⁵ Kemudian, responden 3, responden 4 serta responden 7 menyatakan bahwa, sistem retrukmen yang dilakukan di Fakultas ekonomi dan Bisns Islam masih sesuai dengan yang diterapkan dari pusat dan penempartannya dilakukan oleh Istitut.⁶ Dalam hal ini, sistem yang masih berlaku yaitu *System meryt* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, bahwasanya sistem meryt mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur nepotisme dan ketidakadilan, atau cenderung terhadap golongan tertentu. *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

Selanjutnya dalam perekrutan tenaga kerja menggunakan metode terbuka, metode terbuka ini sesuai dengan anjuran agama Islam. Dalam usaha mencari tenaga kerja, al-Quran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan

⁵ Responden 8, wawancara pada tanggal 28 Desember 2016.

⁶ Responden 3, 4 dan 7, wawancara pada bulan Desember 2016.

kepada nilai-nilai moral (Sikap/ *Attitude*) dan kejujuran yang dimiliki. disamping itu juga harus berdasarkan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan dan kesempurnaan kerja. sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Qashas (26) sebagaimana yang telah diuraikan di dalam kajian teori.

b) Seleksi

Berdasarkan dari penelitian, proses seleksi di IAIN Palopo khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu dilakukan dengan beberapa tahapan seleksi dengan beberapa syarat yaitu tes kepada para pelamar kerja yang masuk. Namun, organisasi/perusahaan lebih mementingkan perilaku yang Islami dilihat dari kepribadian dan penampilan kandidat. Hal ini diperjelas oleh Responden 11 yang mengatakan bahwa, proses seleksi dilakukan dengan adanya tes mengaji.⁷

Pada dasarnya pemilihan tenaga kerja yang dilakukan atau diterapkan di “Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam” tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Tetapi seleksi yang ada di FEBI masih dilakukan oleh pihak kepegawaian IAIN Palopo namun masalah penempatan dilakukan oleh pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menurut Responden 10.⁸ Sebagaimana dijelaskan oleh Responden 2,

⁷ Responden 11, wawancara pada tanggal 24 Desember 2016

⁸ Responden 10, wawancara pada tanggal 29 Desember 2016

bahwasanya seleksi dilakukan dengan cara melakukan tes tulisan dan tes wawancara serta dari kinerja SDM.

Selain syarat diatas masih ada syarat yang harus diikuti, dalam Islam telah menjelaskan yakni bagi pelamar atau para pekerja yang menjadi panutan yaitu beragama Islam, jujur (*Shidiq*), tanggungjawab (*Amanah*), dapat berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*), professional (*Fathonah*), dapat bekerjasama (*Ta'awun*), dan tekun (*Istiqomah*).⁹

c) Kontrak Kerja

Penerapan kontrak kerja di IAIN Palopo Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam diterapkan secara transparan tidak ada satupun yang ditutup-tutupi oleh pihak Akademik. Maksudnya pihak Akademik menjelaskan semua isi kontrak kerja secara detail kepada karyawan baik itu secara lisan maupun tertulis.¹⁰ Kontrak kerja ini dilakukan setelah para calon pekerja dinyatakan lulus maka akan dilakukan langsung dituangkan dalam SK Rektor IAIN Palopo.¹¹

Menurut analisis penulis, penerapan kontrak kerja pada Fakultas "Ekonomi dan Bisnis Islam" meskipun belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun kontrak kerja yang diterapkan tidak melenceng dari ketentuan manajemen syariah. Karna kontrak kerja dilakukan secara terbuka kepada karyawan. Dengan begitu pekerja bisa mengukur kesanggupannya dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga pekerja merasa tidak dibebani dengan pekerjaannya diluar kapasitasnya.

⁹ <http://www.ekonomiislam.com> diakses pada 28 Agustus 2016

¹⁰ Wawancara kepada Responden 9 pada tanggal 12 Desember 2016.

¹¹ Wawancara pada Responden 2 pada tanggal 19 Desember 2016.

Sebagaimana dijelaskan Firman pada Allah SWT dalam Q.S.Al-Baqarah ayat 286 yang telah dikemukakan di kajian tidak teori.

d) Penilaian Kinerja

Penilai Kinerja di IAIN Palopo yaitu dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui bagian akademik. Dimana bagian melakukan penilaian kinerja dengan melakukan penilaian pra tes pada tahap ini ada beberapa hal yang dinilai yaitu penilaian terhadap kerapiannya, kesungguhannya, atau keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak kampus. Dalam kedisiplinannya dalam memenuhi syarat-syarat tersebut. Hal ini tujuannya untuk mengetahui apakah pelamar tersebut dapat dipercaya atau tidak untuk memikul tanggungjawab yang akan diberikan kepadanya. Setelah itu syarat selanjutnya yaitu penilaian pasca tes. Pada tahap ini, penilaian terhadap hasil tes yang diberikan pihak IAIN Palopo. Dalam penilaian ini ada beberapa poin yang harus diperhatikan yaitu masalah kriteria Islam jujur, tanggungjawab, dapat berkomunikasi dengan baik, profesional, dapat bekerjasama, dan tekun.

Penilaian kerja menurut kampus menekankan pada keadilan dan keterbukaan pada saat penilaian. Terhadap penilaian yang dilakukan oleh pihak kampus terhadap kinerja yang berprestasi dan bermasalah, untuk pekerja yang berprestasi, pekerja tersebut akan diberikan penghargaan menurut responden 8,¹² serta mendapatkan apresiasi dari pihak kampus. Untuk pekerja yang bermasalah akan diberikan pembinaan, dan diberikan

¹² Responden 8, wawancara pada tanggal 28 Desember 2016.

sanksi, bila berlanjut akan diberikan SP 1, sampai SP 3 pekerja akan dikeluarkan. Tapi sampai saat ini IAIN Palopo belum menemukan pekerja yang bermasalah.

Konsep yang diterapkan pihak kampus menurut analisis penulis sudah sesuai dengan teori Saifuddin Bachrun, yaitu bahwa penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan kita di dunia selama masa hidup, karna nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. oleh karna itu, bagi setiap muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.¹³

Dengan adanya penilaian kerja dalam periode tertentu sehingga menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil.

e) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan pada Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam jarang dilakukan. Karena pelatihan hanya diberikan kepada para pekerja ketika masa training dan pelatihan dilakukan pada saat dirasa dibutuhkan. Kegiatan pelatihan yang bersifat Islami di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam justru mendapat tanggapan yang baik dari para mahasiswa sehingga bisa menjadi suru tauladan bagi mahasiswa. Semua respon beranggapan bahwa ketika bekerja, tidak hanya mendapat upah tetapi juga mendapat bekal di akhirat. Hal ini diperlihatkan kepada para mahasiswa

¹³ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk MSDM-Human Capital Syariah*, Jakarta: Sinar Media Abadi, Cet.1, 2014, h. 208 dalam skripsi Indiasuti.

dan para rekan kerja bahwa ketika pekerja melaksanakan ibadah seperti sholat, pekerja yang lain tidak akan mengganggu dan akan memberikan kesempatan.

Alasan lainnya yaitu untuk mendapatkan ilmu dan berkesempatan mengkaji Al-Qur'an sehingga menjadi manusia yang lebih spiritual. Menurut penulis pelatihan dan pengembangan di FEBI sebaiknya dilakukan secara rutin oleh pihak Fakultas dalam rangka meningkatkan keterampilan pekerja, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri setiap pekerja.¹⁴

Selain pelatihan dan pengembangan yang bersifat religius, Fakultas selalu memberikan motivasi dan dorongan kerja kepada para Dosen serta Staf/karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik, sebagaimana yang dijelaskan oleh responden 2 yang mengatakan bahwa motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja.¹⁵

Menurut penulis hal ini, tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun Fakultas juga juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Hal ini Islam sangat mengedepankan hal tersebut, sebagaimana dijelaskan pada Firman Allah SWT dalam Q.S. At-taubah/9: 122

¹⁴ Responden 1, wawancara pada tanggal 20 Desember 2016.

¹⁵ Responden 2, wawancara pada tanggal 19 Desember 2016.

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ
 مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا
 إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾

Terjemahnya:

“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.”¹⁶

f) Kompensasi

Pemberian upah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menggunakan aspek kinerja, pendidikan, dan keahlian kerja. Pengupahan pekerja ditetapkan berdasarkan upah bulanan yang dilakukan setiap akhir bulan. Hal ini dikemukakan oleh responden 2 yang mengatakan bahwa: kerja awal bulan berikutnya dibayarkan pada bulan yang telah dilalui.¹⁷ Upah tersebut ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan dan pendidikan dari para pekerja yang bersangkutan. Namun pemberian upah di FEBI masih melalui Kasubag perencanaan dan keuangan dengan menggunakan dana diva. Hal ini dipertegas oleh responden 6 dan responden 3.¹⁸

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya: Kitab suci Al-Quran* Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989),

¹⁷ Responden 2, wawancara pada tanggal 19 Desember 2016.

¹⁸ Responden 6 dan responden 3, pada tanggal 21 bulan Desember 2016.

Penulis menyimpulkan bahwa konsep pembayaran upah pekerja sangatlah penting bagi Fakultas. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan Fakultas atau pihak yang bersangkutan tidak boleh menganggap upah atau gaji pekerja sebagai beban dalam melaksanakan tugas pihak yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis masih menjumpai adanya masalah dalam sistem kompensasi. Karena beberapa responden menyatakan bahwa upah mereka selalu dibayarkan tepat waktu. Hal dikemukakan oleh responden 8 yang mengatakan bahwa, yah kalau gaji okelah, tapi kalau upah ya tergantung situasi keuanagan.¹⁹ Tapi tersebut dibantah oleh responden 5 yang mengatakan ya semuanya di bayar tepat waktu sesuai SOP yang berlaku.²⁰ Tapi pendapat responden 6 memperjelas pendapat responden 8 yang mengatakan bahwa honor biasanya dibayar tepat waktu biasa tidak.²¹

Islam menetapkan upah bagi pekerjaanya sesuai dengan kondisi, tanggungjawab dan jenis pekerjaan atau berdasarkan jabatan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana dijelaskan pada pembahasan kajian teori.

Peneliti menyimpulkan sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi yang adil. Selain itu karyawan dijelaskan secara detail mengenai kontrak kerja dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pihak-pihak

¹⁹ Responden 8, wawancara pada tanggal 28 Desember 2016.

²⁰ Responden 5, wawancara pada bulan Desember 2016.

²¹ Responden 6, wawancara pada tanggal 21 Desember 2016.

yang bersangkutan. Sehingga para pekerja bekerja sesuai dengan kesanggupannya (tidak merasa terbebani) dan mampu mempertahankan pekerja selama bertahun-tahun.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berbasis syariah, yang meliputi rekrutmen, seleksi. Kontrak kerja, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi. Maka, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen yang diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara Syariah yaitu dengan sistem penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia berbasis Syari'ah yaitu untuk kejujuran dan tanggungjawab sudah sesuai dengan Islam karena untuk mengetahui sifat jujur dan tanggungjawab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam melakukan penilaian kinerja para pekerja.
2. Proses seleksi yang diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sudah sesuai dengan proses Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu pelamar harus memenuhi syarat-syarat yang meliputi berAgama Islam, shiddiq, amanah, Fathonah, tabliqh, ta'awun, dan istiqomqh. Selain itu tenaga kerja berdasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon pekerja.

3. Kontrak kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnia Islam sesuai dengan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, meskipun pelaksanaannya masih kurang maksimal, namun kontrak kerja yang diterapkan sudah sesuai Islam, dimana isi kontrak kerja dijelaskan se jelas mungkin kepada karyawan atau para pengajar, sehingga karyawan atau para pengajar bisa mengukur kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya nantinya pekerja tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.
4. Penilaian kerja dilakukan secara adil dan terbuka, hal ini dapat memberikan banyak manfaat pada jangka panjang dan sistem penilaian kinerja di Fakultas cukup maksimal dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang telah bekerja atau mengajar dengan baik, pemberian penghargaan ini nantinya akan memotivasi pekerja lainnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, yaitu pelatihan dan pengembangan diberikan oleh pihak fakultas tidak hanya bersifat moral saja melainkan pelatihan yang bersifat religius. Sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keimanan kepada Allah SWT dan menambah kemampuan dan keterampilan pekerja atau para pengajar sehingga memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna atau maksimal.
6. Sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen yang berbasis syariah, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain

itu kepekerja juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja yang diberikan oleh pihak Kampus. Sehingga para pekerja bekerja sesuai dengan kesanggupannya atau tidak merasa dibebani dan mampu mempertahankan kinerja para pekerja selama-lamanya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai berikut:

1. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) memang sudah Syariah dalam SOP Fakultas tetapi sistem belum diterapkan secara Syariah.
2. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah sudah diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan di FEBI.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dilakukan maka saya sebagai peneliti akan memberikan beberapa saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemejuan Fakultas dan kampus kedepannya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kampus, penulis melihat memang terdapat beberapa aspek yang berdasarkan pada Islam tetapi juga terdapat juga aspek-aspek yang belum. Oleh karena itu, Fakultas dan Kampus sebaiknya memili staf khusus yang memang merancang proses manajemen berbasis syariah supaya lebih terkoordinir dan lebih baik penerapannya.
2. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang baik, karna dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat menjadikan fakultas tersebut berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, , Organisasi Sumberdaya Manusia, Jakarta:Rineka Cipta, 2006.
- Aziziyah Mei Sulastri Sonya, *Peraktik Penerapan Sumber Daya Manusia berbasis Islam*, Yogyakarta: Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga.
- Arikunto Suharsimi, manajemen SDM
- Achsin, Inggi H. *Konsep Praktik Manajemen Portofolio Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2003.
- Bachrun Saifuddin, *Buku Induk MSDM-Human Capital Syariah*, Jakarta: Sinar Media Abadi, Cet.1, 2014 dalam skripsi Indiasuti.
- Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya: Kitab suci Al-Quran Dapartemen Agama Republik Indonesia*, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989).
- Depdiknas, *kamus bahasa Indonesia* , Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006).
- Eriyono.2012. “Perkembang Manajemen dalam Prespektif Islam”
<http://eriyonoyon.blogspot.com/2012/01/perkembangan-manajemen-dalam-perspektif.html?m=1> (18 Maret 2015)
HG Muh.Arifin, *praktik penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis islam*, STAIN Palopo, 2014.
- Hadi Sutrisno, *Metodologi Research* , Yogyakarta: Audi Ofsser, 1987.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2003.
- Hefni Y. 2008. “Manajemen dalam Prespetif Islam”
<https://hefniy.wordpress.com/2008/10/06/manajemen-dalam-perspektif-islam/> (18 Maret 2015)
- Indiasuti, *analisis penerapan manajemen sumber daya manusia*, Semarang: Univesitas Islam Negri Walisongo, 2015.
- Jihan Fitri Fatimus Zahro, ”*Manajemen dakwah Yayasan Majlis mahtadin kota Yogyakarta (Studi atas Fungsi Manajemen)*”, dalam *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, 2005.

- Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media, 2006.
- Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 42. Sumber <http://www.makalahSDM.html>, diakses pada tanggal 23 Agustus 2016.
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara, 1963.
- Muslich. 2007. *Bisnis Syariah Perspektif Muamalah dan Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Pandu Umat, 2011. "Memahami Manajemen dalam Perspektif Islam" <https://panduummat.wordpress.com/2011/03/16/memahami-manajemen-dalam-perspektif-islam/> (18 Maret 2015)
- Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005) http://ricky7Januari.blogspot.co.id/2014/10/Manajemen-sumber-daya-manusia-1_25.html di akses pada tanggal 10 September 2016.
- Narbuko Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Cet. 12. Jakarta; Bumi Aksara, 2012),
- Panggabean Dr. Mutiara S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Rivai Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia, dari teori ke praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2004.
- Samsudin H. Saidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Cv. Pustaka Setia, 2006) Cet.I. h. 21.
- Setiadi Edi, *Modul Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Insani Bank Syariah*, Jakarta, 2007. Ed.I. sumber <http://www.ElzaSepteriana.blog.com/sdm.html>. diakses pada tanggal 23 Agustus 2016.
- Septeriana Elza, *penerapan system Rekrutmen terhadap kinerja karyawan*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2009.
- Siregar Ir. Sofyan, *Statistika Deskriptif untuk penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Ed.I. Cet.II; Jakarta Pers, 2016.
- Saifullah, Muhammad. *Etika Bisnis Islam dalam Praktek Bisnis Rosulullah*.

Sofyan, Riyanto. 2011. *Bisnis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
<http://devidema.blogspot.co.id/2016/03/manajemen-dalam-prespektif-islam.html>

Sudilasih Feni, “ *Manajemen Dakwah Lembaga Pengabdian Masyarakat apondok Pesantren Diponegoro Dusun Sambego Maguweharjo Kabupaten Sleman Kota Yogyakarta*”, dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013).

Taufiq, Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Syari'ah IAIN Palopo, 2010.

Tisnawati Ernie dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2006.

Tisnawati Ernie Sule dan Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen*, Jakarta : Kencana, 2005.

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

Sumber lain:

[http://www. Manajemen sumber daya manusia berbasis.html](http://www.Manajemen sumber daya manusia berbasis.html), tanggal 26 Juli 2016

<https://www.manajemen SDM syariaiah.com>, tanggal 26 Juli 2016

<http://www. Manajemen sumber daya manusia rekayasa, html> tanggal 26 Juli 2016

<http://blogspot.co.id. manajemen sumber daya manusia msdm.html> tanggal 27 Juli 2016.

<http://www.blogspot.com, fungsi manajemen, html> tanggal 27 Juli 2016.

[http://ariplie.blogspot.co.id,pengertian *seleksi menurut ahli*. html](http://ariplie.blogspot.co.id,pengertian seleksi menurut ahli. html) tanggal 4 agustus 2016.

<http://manajemen islam.blogspot.co.id, Islamic selection. html>. Tanggal 4 agustus 2016.

L

A

M

P

I

R

A

N

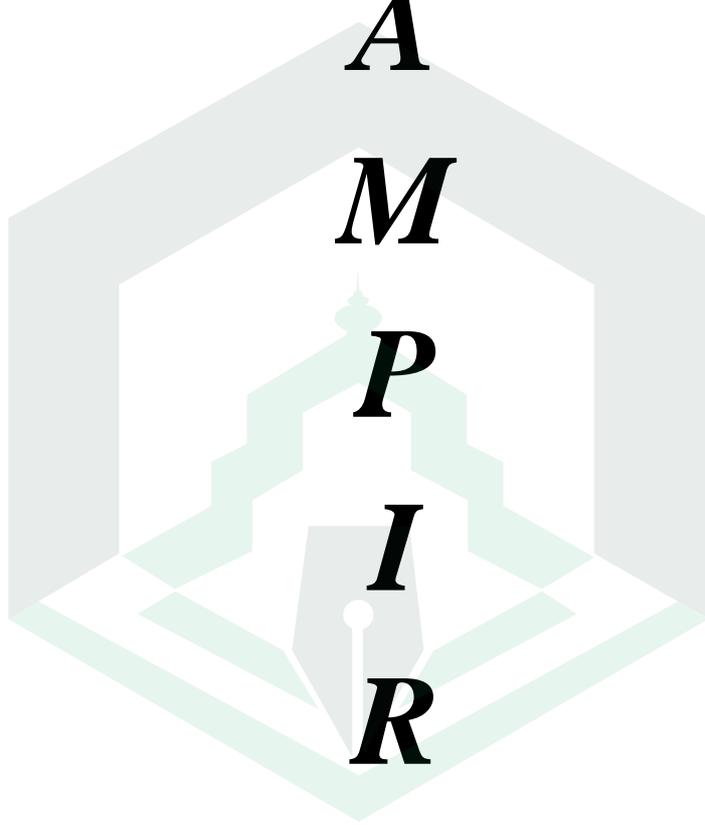


FOTO WAWANCARA





