

**ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
DI HYPERMART PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

FUTRI SAKINAH

1904010166

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
DI HYPERMART PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

FUTRI SAKINAH

1904010166

Pembimbing:

RISMAYANTI, S.E., M.SI.

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Sakinah
Nim : 1904010166
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 Februari 2025

Yang membuat Pernyataan



Putri Sakinah

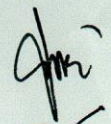
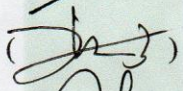
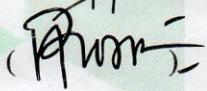
1904010166

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo yang ditulis oleh Futri Sakinah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1904010166, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di Munaqasyahkan pada hari Jumat tanggal 24 Januari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 24 Rajab 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 12 Februari 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Abd. Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si. | Penguji I | () |
| 4. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. | Penguji II | () |
| 5. Rismayanti, S.E., M.Si. | Pembimbing | () |

Mengetahui :

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Dr. Muhammad Alwi, S.Sy., M.E.I.
NIP 198907152019081001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ . وَنُصَلِّمُ عَلَى خَيْرِ الْأَنْبَاءِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ

أَجْمَعِينَ (أَمَّا بَعْدُ)

Alhamdulillah segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, serta memnerberikan kekuatan kepada penusli sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo”. pada waktu yang tepat setelah melalaui proses dan perjuangan yang panjang.

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu‘alaihi wasallam, Nabi akhir zaman dan pembawa rahmat bagi mahluk seluruh alam. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat melakukan penelitian skripsi untuk lebih lanjut memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penelitian ini penulis persembahkan untuk keluarga tercinta serta berbagai pihak yang telah mendukung penuh selama dalam penyusunan penelitian ini dilakukan untuk sampai pada tahap ini.

Terima kasih kepada orang tua tercinta, Ibu Nurhana yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dan menyekolahkan serta menyayangi penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang serta doa yang tak henti-hentinya mengalir di setiap langkah sehingga penulis dapat menuntut ilmu sampai saat ini,

serta dukungan baik moral maupun materi hingga penulis mampu bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag., dan Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Rektor IAIN Palopo periode 2019-2023, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf. M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan keuangan, Dr. Masruddin, S.S.,M.Hum. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Dr. Mustaming, S.Ag., yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, M. HI., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.EI., M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M., Wakil Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Muhammad Ilyas, S.Ag, M.A. yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah, Muhammad Alwi, S.Sy., M.EI. Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Hardianti Yusuf, S.E.Sy., M.E. Beserta para dosen, asisten dosen Prodi Ekonomi Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ekonomi Syariah.

4. Pembimbing Utama Ibu Rismayanti, S.E., M.SI. yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada penulis dengan tulus dalam penyusunan skripsi ini.
5. Penguji pertama Bapak Abd. Kadir Arno, SE.Sy.,M.Si dan Penguji kedua Ibu Hamida, S.E. Sy., M.E.Sy. yang telah memberikan kritik dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ibu dosen dan Staff IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu terkhusus pada staff prodi Ekonomi Syari'ah.
7. Kepada Manager HRD dan semua Karyawan atau Staff Hypermart Kota Palopo yang telah meluangkan waktu dan membantu dalam penyelesaian penelitian.
8. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Abu Bakar, S.Pd.I., beserta segenap staf yang telah membantu dan memberikan peluang penulis dalam mengumpulkan buku-buku serta melayani penulis dengan baik untuk keperluan studi kepustakaan dan penulisan skripsi ini dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu kelancaran pengurusan berkas-berkas skripsi ini sampai meraih gelar S.E.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2019 (khususnya kelas EKIS F), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada sahabat seperjuangan saya yaitu Wiwin, Annisa, Alvina, serta teman-teman KKN Buntu Babang yang telah membantu serta memberikan semangat, dukungan dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga amal baik dan keikhlasan yang telah mereka perbuat menjadi amal saleh dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Teriring doa. Semoga segala amal kebaikan serta keikhlasan dukungan mereka bernilai pahala di sisi Allah Subhanahu Wata'ala serta senantiasa dalam rahmat dan lindungan-Nya. Aamiin Allahumma Aamiin. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah Subhanahu Wata'ala. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud bakti penulis yang dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukan serta bernilai ibadah di sisiNya. Aamiin Allahumma Aamiin.

Palopo, 06 Agustus 2024

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ya
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah

ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ya

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوْ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>fatḥah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِى	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُوْ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau

sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
<i>dīnullāh</i>	<i>billāh</i>

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (*EYD*). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang,

tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (*CK, DP, CDK, dan DR*).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh :

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ..	viii
DAFTAR ISI.....	vx
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR ISTILAH	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Dekskripsi Teori.....	15
1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	15
2. Sumber Daya Manusia	18
3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam	24
C. Kerangka Berfikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Fokus Penelitian	32
C. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
D. Definisi Istilah.....	32
E. Desain Penelitian.....	34

F. Data dan Sumber Data	35
G. Instrumen Penelitian.....	36
H. Teknik Pengumpulan Data.....	36
I. Pemeriksaan Keabsaan Data	38
J. Teknik Analisis Data.....	38
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 40
A. Deskripsi Data.....	40
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan	60
 BAB V PENUTUP.....	 75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76
 DAFTAR PUSTAKA.....	 77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR AYAT

Ayat 1 QS. Al-Jatsiyah : 13	8
Ayat 2 QS. At-Taubah : 105	25
Ayat 3 QS. Al-Qashas : 26.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
Tabel 2. Kerangka Pikir	30
Tabel 3. Definisi Istilah.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hypermart Palopo	44
Gambar 2. Peta Hypermart Palopo.....	46
Gambar 3. Struktur Organisasi Hypermart Kota Palopo	49

DAFTAR ISTILAH

HRD : Human Resource Development

SDM : Sumber Daya Manusia

SDLC : System Development Life Cycle

SOP : Standar Operasional Prosedur

UMR : Upah Minimum Regional

TL : Team Leader

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 : SK Penguji

Lampiran 5 : Halaman Persetujuan Pembimbing

Lampiran 6 : Nota Dinas Pembimbing

Lampiran 7 : Nota Dinas Tim Penguji

Lampiran 8 : Nota Dinas Tim Verifikasi Naskah Skripsi

Lampiran 9 : Dokumentasi

Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Futri Sakinah, 2025. *“Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo”*. Skripsi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dibimbing oleh Rismayanti.

Skripsi ini membahas tentang *Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Hypermart Palopo, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis, normatif, dan empiris, adapun sumber data yang di dapatkan bersumber dari data primer dan sekunder selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang menjadi prioritas pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi strategi Hypermart Palopo dalam meningkatkan kinerja yaitu evaluasi kinerja dan promosi, sebagai motivasi dan perhatian perusahaan terhadap karyawannya dan pemberian bonus sebagai apresiasi terhadap karyawan yang menjalankan kinerjanya dengan baik dan perusahaan wajib memberikan apresiasi kepada karyawan agar selalu memberikan kinerja sebaik mungkin yang diukur dari system target yang merupakan kewajiban yang ditekankan kepada karyawan yang bekerja didalamn perusahaan. Manajer dan karyawan Hypermart Palopo memiliki pemahaman pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam yaitu hasilnya menunjukkan bahwa tentang pengelolaam sumber daya manusia secara Ekonomi Islam, yang berlaku untuk bidang-bidang seperti kompetensi, keterpercayaan dan tanggung jawab. Demikian pula, bahwa penerapan Prinsip Ekonomi Islam dalam semua aktivitas Hypermart berdampak positif untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi sebagai bentuk eksistensi, dan penghambaan diri sebagai manusia kepadaAllah swt

Kata Kunci: Hypermart, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Ekonomi Islam.

ABSTRACT

Futri Sakinah, 2025. *“Analysis of Human Resource Management From an Islamic Economic Perspective at Hypermart Palopo”*. Islamic Economics and Business Study Program Thesis, State Islamic Institute (IAIN) Palopo. Supervised by Rismayanti.

This thesis discusses the Analysis of Human Resource Management from an Islamic Economic Perspective at Hypermart Palopo. This research aims to find out how human resources are managed at Hypermart Palopo, the research method used in this research is a type of qualitative research with a juridical, normative and empirical approach, while the data sources obtained come from primary and secondary data, then data collection techniques used in this research were observation, interviews and documentation. The results of this research show that the priorities for human resource management and Hypermart Palopo's strategy for improving performance are performance evaluation and promotion, as motivation and attention for the company to its employees and giving bonuses as appreciation for employees who carry out their performance well and the company is obliged to give appreciation. to employees to always provide the best possible performance as measured by the target system which is an obligation emphasized to employees who work within the company. Hypermart Palopo managers and staff have an understanding of human resource management from an Islamic perspective, namely the results show that human resource management is based on Islamic Economics, which applies to areas such as competence, trustworthiness and responsibility. Likewise, the application of Islamic Economic Principles in all Hypermart activities has a positive impact on meeting life's needs but as a form of existence and self-servation as a human being to Allah SWT.

Keywords: Hypermart, Human Resources Management, Islamic economics

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian saat ini sudah sangat cepat, setiap perusahaan yang tumbuh berkembang memerlukan suatu pengendalian internal dalam mengendalikan kegiatan operasionalnya agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Efektif adalah pencapaian tujuan/target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan, sedangkan efisien adalah pencapaian target dengan menggunakan input (biaya) yang sama untuk menghasilkan output (hasil) yang lebih besar.¹ Perkembangan dari minimarket di berbagai daerah tidak dapat disangkal karena, Di sisi lain, pemerintah daerah punya tuntutan untuk terus meningkat pertumbuhan ekonomi di daerah, salah satu cara untuk meningkatkan perekonomian pertumbuhan adalah dengan mengembangkan investasi iklim di wilayah tersebut diperoleh dari industri pasar modern seperti Minimarket.²

Di Indonesia, supermarket lokal telah ada sejak 1970-an, meskipun masih terkonsentrasi di kota-kota besar. Pemberlakuan liberalisasi sektor ritel pada 1998 menjadi awal masuknya ritel asing ke pasar dalam negeri. Akibatnya, persaingan dunia perdagangan pun semakin sengit. Meningkatnya persaingan telah mendorong kemunculan supermarket di kota-kota yang lebih kecil dalam rangka untuk mencari pelanggan baru dan terjadinya perang harga. Akibatnya, persaingan

¹Angelina Klesia Kalendesang, Linda Lambey, Dkk, “Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang Pada Supermarket Paragon Mart Tahuna,” Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 12(2), 2019, 131-139.

² Mujahidin, Fasiha, dkk, “Income of Micro, Small, and Medium Enterprises with the Presence of A Mini Market In Palopo City, Indonesia”, Jurnal Ekonomi Islam, Vol.11, No.2 (2022).

bukan hanya antar sesama pasar modern, pasar tradisional pun menjadi korban persaingan ini. Sebab, supermarket tidak hanya mengincar pasar kelas menengah ke atas, tetapi juga kelas bawah.³

Pengelolaan persediaan merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan termasuk keputusan-keputusan yang diambil sehingga kebutuhan akan bahan untuk keperluan proses produksi dapat terpenuhi secara optimal dengan resiko yang sekecil mungkin. Persediaan yang terlalu besar (*over stock*) merupakan pemborosan karena menyebabkan terlalu tingginya beban biaya guna penyimpanan dan pemeliharaan selama penyimpanan digudang. Disamping itu juga persediaan yang terlalu besar berarti terlalu besar juga barang modal yang menganggur dan tidak berputar. Begitu juga sebaliknya, kekurangan persediaan (*out of stock*) dapat mengganggu kelancaran proses produksi sehingga ketepatan waktu pengiriman sebagaimana telah ditetapkan oleh pelanggan tidak terpenuhi yang ada sehingga pelanggan lari ke kompetitor. Singkatnya pengelolaan persediaan merupakan usaha-usaha penyediaan bahan-bahan yang diperlukan untuk proses produksi sehingga dapat berjalan lancar, tidak terjadi kekurangan barang serta dapat diperoleh biaya persediaan yang sekecil-kecilnya.⁴

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi yang ada di SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi.

³ Eko Cahyano dan Saifuddin, "Strategi Pengelola Pasar Tradisional Dalam Menghadapi Keberadaan Super Market (Analisis Etika Bisnis Dalam Islam)," Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi Dan Pendidikan. Vol.2 No.7 (2023).

⁴ Suryani Apriyanti, 2021, "Analisis Pengelolaan Persediaan PT Hero Supermarket TBK Palembang", Skripsi Fakultas Ekonomi, Hal.32.

Perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Perusahaan memiliki banyak karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian yaitu bagian administrasi, bagian keuangan, bagian tenaga mengajar dan dukungan operasional lainnya.⁵

Pendapatan universal mengemukakan bahwa kinerja Hypermart akan sangat tergantung pada kinerja individu para karyawannya. Sementara itu, kinerja individu dalam suatu perusahaan dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dari yang bersangkutan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu karyawan dapat melakukan antara lain dengan cara meningkatkan motivasi, semangat dan kegairahan kerja.⁶

Namun kenyataannya di Hypermart Palopo bahwa salah satu motivasi utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya dan keluarga.

Untuk mencapai tujuan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bisa diartikan sebagai suatu proses serta upaya untuk mengatur, mengembangkan, memotivasi,

⁵Retno Tri Vlandari, Andriani Kusumaningrum, dkk, 2023, "Sistem Informasi Pengelolaam Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Development Life Cycle (SDLC)." Jurnal Informasi Pendidikan Matematika, Vol. 4 No. 7.

⁶ Maslahatus Saidah, 2023, "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya", Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 13, No. 2.

serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁷

Kondisi persaingan yang seperti itu menuntut perusahaan bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi tinggi memberikan tuntunan kepada suatu organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini disebabkan efektivitas dan efisiensi karyawan memberikan pengaruh kuat terhadap kunci keberhasilan tujuan perusahaan.⁸ Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Mengelola sebuah perusahaan dengan lingkup pekerjaan yang kompleks dan sumber daya manusia yang beragam tidaklah mudah. Semua elemen yang ada harus bisa dimaksimalkan dengan benar agar apa yang menjadi visi dan misi perusahaan bisa tercapai dengan baik. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan membuat *Standard Operating Procedure* (SOP) yang efisien dan efektif, dengan adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) yang efisien dan efektif mampu memudahkan kerja seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada dan apabila ada karyawan baru, maka juga akan cepat beradaptasi karena sudah ada standar aturan yang jelas.⁹ Dalam analisis kualitas pelayanan melakukan perbandingan kualitas pelayanan dengan kompetitor sangatlah dianjurkan. Hal ini dilakukan untuk menganalisis keinginan konsumen yang belum tersedia dalam

⁷M Nazar Almasri, 2020, “Manajemen Sumber Daya Manusia Implementasi Dalam Pendidikan Islam.” Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Hal. 45.

⁸Cholifatun Nissaq, 2023, “Pengawasan dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Swalayan Syamsuna”, Jurnal Program Ekonomi Syariah, Hal.20.

⁹Tanjung, Adrian, dan Bambang Subagjo, “Panduan Praktis Menyusun Standar Operasional Prosedur (Sop) Instansi Pemerintah”, (Yogyakarta: Total Media, 2020), hal. 79.

perusahaan, kemudian untuk mengetahui kekurangan yang harus diperbaiki oleh perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor dalam mempertahankan konsumen serta memenuhi pelayanan yang diinginkan oleh konsumen.¹⁰

Jumhur ulama' mengatakan bahwa hukum asal setiap perniagaan adalah boleh, selama tidak melanggar syariah. Tidak melanggar syariah maksudnya ialah sesuai dengan ketentuan hukum, yaitu terpenuhinya semua persyaratan-persyaratan, rukun-rukun dan hal-hal lain yang ada kaitannya dengan jual beli. Sehingga apabila syarat dan rukunnya tidak terpenuhi maka jual beli tersebut tidak sesuai dengan kehendak shara.¹¹

Agama Islam merupakan agama yang dipeluk oleh sebagian besar masyarakat di Indonesia dan dianggap sebagai agama mayoritas. Sebagai sebuah agama, Islami memberikan corak kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sampai kepada sosial dan ekonomi meskipun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya.¹²

Al-Qur'an mengemukakan gambaran yang jelas tentang berbagai persoalan aspek kehidupan manusia. Di antara aspek terpenting tersebut adalah manajemen sumber daya manusia unggul. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13, yang berbunyi :

¹¹ Hendi Suhendi, "Fiqhi Mu'amalah". (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), Hal.69.

¹² Muzayannah Jabani dan Tadjuddin, 2018 "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami(Studi Pada Bank Muamalat Palopo)", Journal of Social-Religion Research, Vol. 3, No.1.

ذَٰلِكَ فِي إِنْ مِنْهُ جَمِيعًا ضِ الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا لَكُمْ وَسَحَّرَ
يَتَفَكَّرُونَ لِقَوْمٍ لَّا يَتَذَكَّرُونَ

Artinya :

“Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S. Al-Jatsiyah : 13).

Ayat di atas menjelaskan bahwa segala potensi yang telah diberikan Allah yang harus dijaga dan dimanfaatkan dengan sebaik baiknya. Potensi manusia berfikir harus selalu bergerak dan bermafaat dalam kehidupannya. Potensi atau etika bisnis Islami dipraktekkan oleh Muhammad Saw, dan menjadi landasan dalam membangun kerangka ekonomi yang Islami, sehingga dibutuhkan pemahaman yang komprehensif terhadap prilaku potensi yang dilakukannya.¹³

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah suatu langkah yang penting dalam perusahaan karena dengan penggunaan strategi pengembangan yang tepat suatu perusahaan dapat maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan efisien dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan semua informan, terlihat sikap karyawan Hypermart tidak sesuai dengan etos kerja, dimana karyawan tersebut seharusnya dapat menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Adanya karyawan yang kurang menghargai pentingnya waktu dalam bekerja seperti yang datang tidak tepat waktu sesuai yang

¹³ Muhammad Alwi, Muh. Ruslan Abdullah, dkk, 2023, “The Concept of Blessing in the Islamic Business Ethics Paradigm”, Jurnal Ekonomi Islam, Vol.10, No.2.

telah ditentukan Hypermart. Selain itu penerapan sistem absensi Finger Print yang ada di Hypermart diharapkan dapat mengatasi masalah pelanggaran kedisiplinan oleh karyawan yang tidak masuk bekerja dengan cara menitipkan absen pada rekan kerjanya dan untuk membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dimana seharusnya waktu tersebut dapat dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Pelatihan kerja di Hypermart Palopo dapat diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang diselenggarakan berdasarkan asas hubungan kerja. Program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilaksanakan secara bertahap. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta serta pemagangan yang bertujuan untuk meningkatkan relevansi, mutu dan efisiensi pelatihan kerja serta produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktivitas, etos kerja, teknologi dan efisiensi perekonomian.¹⁴

Namun kenyataannya, di Hypermart Palopo untuk pelatihan kinerja pegawai itu diselenggarakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga

¹⁴ Somadi, dan Marlina B Winanti, 2023 “Peran Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Supermarket di Bandung), Jurnal Tabdir Peradaban, Vol. 3, No. 3.

pelatihan hypermart yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja teknologi dan efisiensi perekonomian.

Permasalahan lain yang terjadi di Hypermart Palopo bahwa masih terjadinya kesalahan dalam transaksi penjualan seperti salah input pada saat transaksi di kasir dan lain sebagainya. Permasalahan pengendalian internal pada bagian penjualan kemungkinan terjadi karena sebagian karyawan kurang maksimal dalam menjalankan prosedur penjualan, selain itu juga karena minimnya evaluasi dalam pemantauan atau pengawasan penjualan. Dampak yang ditimbulkan yaitu memungkinkan terjadinya kecurangan atas data-data transaksi yang bisa menyebabkan kerugian pada perusahaan. Apabila pengendalian internal belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan belum dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak pada kelangsungan aktivitas perusahaan itu sendiri.

Kepentingan konsumen dengan cara melihat kebutuhan dan keinginan serta kepuasan atas pelayan menjadi faktor kunci untuk keberhasilan suatu usaha ditengah iklim persaingan yang semakin ketat ini. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat memberikan sesuatu yang berharga dan dapat memberikan kesan yang mendalam bagi konsumen adalah memberikan kepuasan melalui kinerjanya yang sesuai dengan kualitas produk dan jasa yang ditawarkan. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan pengelolaan SDM Hypermart adalah karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan

mampu menjalankan tugas dengan baik, menghasilkan output dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan SDM dalam pelaksanaan tugasnya tidak terlepas dari kejelasan akan tugas dan perannya didalam organisasi. Bagi karyawan, kejelasan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan yang diembannya akan membantu karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari dan mendorongnya pencapaian target. Bagi organisasi, kejelasan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan akan memudahkan dalam menentukan indikator keberhasilan serta menentukan kualifikasi (kompetensi) karyawan yang dipersyaratkan untuk dapat sukses menjalankan tugasnya. Guna meningkatkan produktivitas karyawan, maka pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa hal, seperti penempatan karyawan pada suatu jabatan sesuai latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian, seleksi penerimaan karyawan harus melalui suatu proses seleksi yang ketat, pemberian pendidikan dan komitmen (diklat) disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan, serta kompensasi berupa insentif yang tepat dan layak sesuai pekerjaan dan tanggung jawab karyawan.¹⁵

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan suatu masalah tidak menyimpangan dari permasalahan yang sebenarnya, maka peneliti memberikan batasan masalah. Adapun batasan

¹⁵Andi Siti Raodahtul Jannah, 2020, “Efek Pemberian Insentif dan Komitmen dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makassar”, Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 7, No. 2.

dalam penelitian ini berfokus pada analisis pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi islam di Hypermart Palopo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu “Bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Hypermart Palopo”?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia pada Hypermart Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khusus prodi Ekonomi Syariah yang diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan pengelolaan persediaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam hal persediaan barang untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan dalam rangka meningkatkan laba perusahaan.
- b. Untuk mahasiswa dan mahasiswi khususnya prodi Ekonomi Syariah diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi di

dalam memahami tentang perjanjian kerjasama dan penerapan sistem bagi hasil.

- c. Bagi penulis diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pikiran yang berupa gagasan atau pendapat yang diturunkan melalui laporan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Retno Tri Vlandari, dkk. Pada tahun 2023 dengan judul “Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dengan *System Development Life Cycle (SDLC)*”. Hasil penelitian yang menyelaskan bahwa semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan.

Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini membahas tentang sistem informasi pengelolaan sumber daya manusia dengan menggunakan *system development life cycle (SDLC)* dengan metode kuantitatif. Sedangkan pada penelitian kali ini yakni berfokus mengenai analisis pengelolaan sumber daya manusia dengan metode kualitatif. Adapun Persamaannya yakni membahas tentang sumber daya manusia.¹⁶

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahyono, dkk. Pada tahun 2021 dengan judul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Hasil Penelitian menunjukka bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy Kue Lompong dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu

¹⁶ Retno Tri Vlandari, dkk, 2023, “Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan System Development Life Cycle (Sdlc)”, Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika, Vol.4, No.1.

karyawan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang baik. Manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh karyawan maupun organisasi.

Terdapat persamaan dan perbedaan, adapun persamaan pada penelitian ini membahas tentang sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini lebih fokus pada analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan adapun pada penelitian kali ini yakni lebih berfokus pada analisis pengelolaan sumber daya manusia.¹⁷

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Anisatul Maghfiroh. Pada tahun 2021 dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dimana hukum-hukum syariah yang mengatur hubungan manusia dengan Khalik maupun dengan makhluk, didalamnya terdapat dua unsur, yakni Ibadah dan Muamalah. Ibadah secara bahasa memiliki arti mematuhi, tunduk, dan berdoa. Dan secara istilah kata ibadah adalah kepatuhan atau ketundukan kepada dzat yang memiliki puncak keagungan, Allah SWT, sehingga ibadah juga merupakan tujuan hidup manusia.

¹⁷ Agus Dwi Cahyono, dkk, 2021, “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”, Jurnal of Management, Vol. 4, No. 2

Terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu perbedaannya terdapat pada perspektif hukum syariah. Sedangkan pada penelitian menggunakan perspektif ekonomi islam. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yakni membahas terkait analisis sumber daya manusia.¹⁸

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Drs. H. Fuad. Pada tahun 2021 dengan judul “Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategis memegang peranan penting dalam pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumberdaya manusia yang diperlukan dalam pencapaian tujuannya. Perencanaan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Perencanaan strategis berpegang pada asas-asas dan prinsip-prinsip perencanaan sumber daya manusia. Perumusan strategi perencanaan sumber daya manusia menggunakan pendekatan yang sistematis. Proses perencanaan sumber daya manusia meliputi 110 pengumpulan, analisis, dan peramalan data, menetapkan tujuan dan kebijakan, mendapatkan persetujuan dan dukungan dari manajemen puncak, merancang dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan, mengendalikan dan mengevaluasi rencana dan program kepegawaian.

¹⁸ Anisatul Maghfiroh, 2021, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol.7, Hal.1.

Persamaan dan Perbedaan. Perbedaannya pada penelitian terdahulu yakni lebih berfokus pada perencanaan strategis sumber daya manusia. Sedangkan persamaan pada penelitian kali ini yaitu membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia.¹⁹

B. Deskripsi Teori

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengelolaan

Pengelolaan adalah suatu rangkaian pekerjaan atau yang bertujuan untuk menggali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya.

James A.F Toner menyatakan bahwa pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi upaya anggota suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁰

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Sesuai dengan kodratnya, individu yang merupakan makhluk sosial dan memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu, yang tidak bisa memenuhi kebutuhan serta keinginannya sendiri. Maka setiap individu akan melakukan kerjasama agar kebutuhan dan keinginannya

¹⁹ Drs. H. Fuad, 2021, "Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia", Jurnal Jumanis Baja, Vol.2, No.2.

²⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan, (Bnadun: Alfabeta, 2019), Hal.12

tersebut dapat terpenuhi. Dalam hal ini mereka dapat bekerja sama dengan orang lain melalui organisasi untuk mencapai tujuan.²¹

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai aktifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusia. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

b. Indikator-Indikator Pengelolaan SDM

1) Perekrutan atau Rekrutmen

Rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam sejumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Melalui rekrutemen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang

²¹ Choirul Insyiah dan Harianto Respati, 2021, "Pengaruh Praktek Pengelolaan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Koperasi", Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5, No.1.

potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.²²

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pembekalan kepada karyawan yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar keterampilan, pengetahuan dan juga kualitas kinerja dari karyawan dapat meningkat sehingga akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan yang berkembang pada diri karyawan yang membuat karyawan tersebut mampu menyesuaikan dirinya dengan aturan aturan dalam sebuah perusahaan.

4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap tanggung jawabnya yang menunjukkan timbal balik positif jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya jika individu tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Maka kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin agar timbal balik dari karyawan untuk perusahaan semakin meningkat dan menguntungkan.

²² Nanang Nuryanta, 2019, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)", Jurnal Pendidikan Islam, Vol.1, No.1.

5) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

2. Sumber Daya manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²³ Sumber daya manusia memiliki nilai potensi dalam suatu materi atau unsure tertentu dalam kehidupan. Setiap pelaksanaan kegiatan membutuhkan sumber daya berupa biaya, tenaga, peralatan dan atau bahan.

Sumber Daya Manusia 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

²³ Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia," (Jakarta: Salemba Empat, 2012), Hal. 1

menghasilkannya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia 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.²⁴

b. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

- 1) Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan Inventarisasi tersebut maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti..
- 2) Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Standard Operating Prosedure* (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya manusia telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat

²⁴ Ramlah M, dan Nur Indah Sari, 2018, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), *Journal of Islamic Management And Bussines*, Vol.1, No.1.

diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

- 3) Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 4). Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
- 5). Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Dengan tersedianya informasi yang cepat dan akurat semakin penting bagi perusahaan, terutama perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang banyak dengan cabang yang tersebar di berbagai tempat (baik dalam negeri maupun di luar negeri).
- 6) Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan.
- 7) Mengetahui pasar tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (*recruiting*) dalam perusahaan.

3. Fungsi dan Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan implementasi indikator fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga maupun organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya dalam suatu organisasi menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia mempunyai dua fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian.

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan perbandingan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

2) Pengembangan

Fungsi perkembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

4) Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2. Tujuan Pengelolaan sumber Daya Manusia

Tujuan pengelolaan adalah agar segenap sumber daya yang ada seperti, sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam sesuatu organisasi dapat digerakan sedemikian rupa, sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Ada beberapa tujuan pengelolaan diantaranya yaitu:

- a. Untuk pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi
- b. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran dan kegiatan yang sering bertentangan dari pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi.

- c. Untuk mencapai efisien dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara umum yaitu efisiensi dan efektivitas.

4. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian. Dalam merumuskan definisi operasional, kita boleh saja mengutip pendapat ahli, tetapi kita perlu memilih pendapat mana yang lebih mendekati pada pendapat kita sendiri, dengan kata lain tidak asal dalam mengutip.

Definisi Operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Informasi ilmiah yang dijelaskan dalam definisi operasional sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama, karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian, ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.²⁵

²⁵ Dr. Aty Herawati, dkk, "Metodologi Penelitian Untuk ekonomi dan Bisnis", (Banten: Media Edu Pustaka, 2022), hlm. 208.

C. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pengelolaan sumber daya manusia Islami merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah-masalah di dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas yang menunjang demi terciptanya tujuan organisasi.²⁶

Bahkan di dalam Islam menjelaskan tentang pengelolaan sumber daya manusia di dalam al-Qur'an surah At-Taubah Ayat 105 Allah SWT berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua aktifitas hidup yang dilakukan oleh manusia harus ada kesadaran dalam beramal karena hal tersebut tidak luput dari penglihatan Allah, sehingga manusia harus merasa diawasi oleh Allah setiap gerak langkahnya. Oleh sebab itu, manusia mesti menyadari apa yang dilakukan tidak boleh keluar dari

²⁶ Putri Handayani, dan Alfi Amalia, 2023, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Pengelolaan Kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan”, Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), Vol.4, No.1.

syarat pokok yaitu berdasarkan ajaran atau syariat-Nya. Di samping itu, manusia dianjurkan tidak sekedar merasa cukup bertobat, mengeluarkan zakat, bersedekah, dan melaksanakan shalat. Namun, mereka harus benar-benar menjalankan semua perintah yang diberikan kepada mereka.

Dalam proses recruitmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Allah merupakan tujuan utama. Oleh karena itu, pengelolaan yang memperlakukan karyawan hanya sebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Ekonomi Islam dianggap pengelolaan yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar pengelolaan.²⁷

a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sesuai dengan Prinsip-Prinsip Syariah

Prinsip-prinsip Pengelolaan dalam Islam, khususnya dalam hal pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

1). Prinsip kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni

²⁷ Teguh Suripto, 2019, "Manajemen SDM dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis", Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol.2, No.2.

kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan, ketepatan dan kecepatan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2). Prinsip Keterpercayaan

Keterpercayaan, kejujuran dan sikap amanah, adalah sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan dalam merekrut tenaga kerja untuk kepentingan organisasi. Sikap ini menjadi salah satu penentu keberhasilan disamping kemampuan atau kompetensi. Rekrutmen yang hanya didasarkan pada prinsip kompetensi saja tidak menjamin adanya kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki kompetensi yang amat baik namun tidak memiliki kejujuran, dan sikap amanah, ia belum tentu dapat berpartisipasi dengan baik dalam sistem organisasi. Karena itu keterpercayaan (kejujuran dan amanah) adalah prinsip penting yang harus diperhatikan dalam sistem manajemen sumberdaya manusia.

3). Prinsip Kewenangan dan Tanggung Jawab

Kewenangan dan tanggung-jawab adalah prinsip selanjutnya dalam manajemen Islam. Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung-jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalam dalam suatu sistem manajemen untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang. Tanpa adanya kewenangan, seseorang akan mengalami

keraguan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya ia tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Adapun prinsip-Prinsip Pengelolaan Sumber Daya Manusia Menurut Ekonomi Islam, yaitu:

1) Keadilan

Prinsip utama dalam pengelolaan sumber daya manusia syariah adalah keadilan. Hal ini mencakup perlakuan yang adil terhadap semua karyawan tanpa membedakan latar belakang, ras, atau status sosial. Kesetaraan dalam kesempatan kerja dan penghargaan atas prestasi menjadi fokus utama.

2) Transparansi

Semua proses dan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan transparansi. Ini termasuk dalam hal rekrutmen, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi. Akuntabilitas juga penting untuk memastikan bahwa semua pihak bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.

3) Amanah

Amanah dalam sumber daya manusia (SDM) secara ekonomi Islam adalah kepercayaan, kejujuran, dan kesetiaan yang harus dijaga dan tidak boleh diingkari. Ekonomi syariah yang semakin berkembang pada seluruh lini bisnis kontemporer harus dibarengi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang amanah dan selaras dengan nilai-nilai syariah. Sebagai pelaksana praktik ekonomi syariah, sumber daya manusia

Syariah haruslah memiliki fondasi tauhid yang kokoh, perilaku yang patuh syariah, dan lebih dari itu, menjadi pembawa pesan Islam sebagai rahmat seluruh alam.

4) Tanggung Jawab

Pemilikan kekayaan pribadi harus berperan sebagai kapital produktif yang akan meningkatkan besaran produk nasional dan meningkatkan kesejahteraan Masyarakat. Oleh karena itu, Sistem Ekonomi Islam menolak terjadinya akumulasi kekayaan yang dikuasai oleh beberapa orang saja.

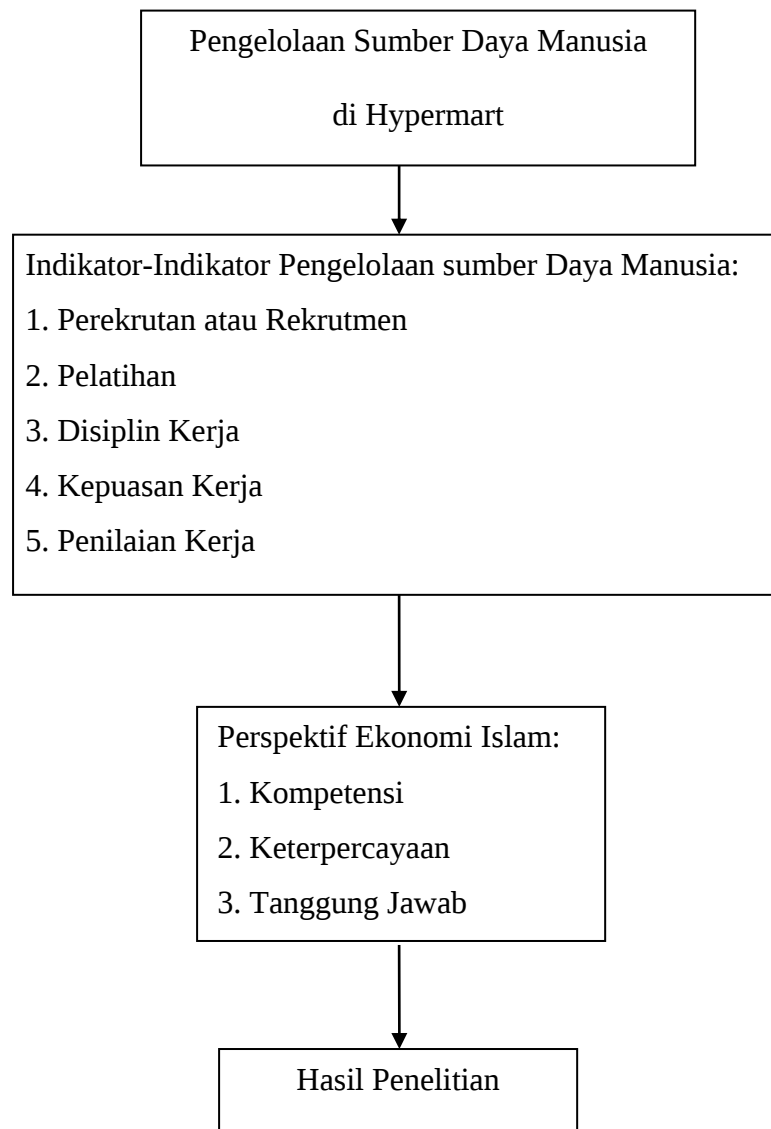
5) Pemberdayaan

Sumber daya manusia syariah mendorong pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan. Ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.²⁸

²⁸ Muhamad Mustaqim, 2019, “Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus), Jurnal Penelitian, Vol.10, No.2.

C. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka fikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa saja yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²⁹

Menurut Bogdan dan Taylor penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.

Menurut Denzin dan Lincoln bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Salah satu ciri utama penelitian kualitatif adalah manusia sangat berperan dalam keseluruhan proses penelitian, termasuk dalam pengumpulan data, bahkan peneliti itu sendiri instrumennya.³⁰

Metode penelitian kualitatif dikembangkan untuk mengkaji manusia dalam kasus-kasus tertentu. Dilakukan dengan mendengar pandangan partisipan terkait persepsi terhadap fenomena yang akan diteliti secara holistik (utuh) yakni dengan

²⁹ Boedi Abdullah, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Bandung: Alfabet, 2017), hal. 21

³⁰ 42 Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal 4-5

cara deskripsi dalam bentuk kata-kata untuk mengkaji data dan informasi yang dibutuhkan.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya adalah agar tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat keaburan informasi yang akan diperoleh dari situasi perekonomian dan sosial ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan reabilitas masalah yang akan dipecahkan.³¹

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah di Hypermart Palopo. Untuk menjawab permasalahan maka peneliti memerlukan waktu dalam melakukan penelitian. Maka dari itu peneliti menetapkan waktu untuk melakukan penelitian selama kurang lebih satu bulan.

D. Definisi Istilah

Penelitian suatu hal yang tak jarang terjadi kesalah pahaman diantara pembaca sebab kurang memahami topik yang ada pada judul penelitian. Maka dari itu penulis menyampaikan arti dari judul penelitian sebagai berikut:

³¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2017), h 207.

No	Variabel	Definisi
1	Pengelolaan	Pengelolaan adalah proses memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Pengelolaan dalam supermarket berhubungan dengan proses mengurus dan menangani sesuatu kebutuhan sehingga mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.
2	Sumber Daya Manusia	Sumber daya manusia (SDM) Merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan keterampilan,

		pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.
3	Ekonomi Islam	Ekonomi islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengelola sumber daya dalam mencapai penghasilan berdasarkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Al-Qur'an dan sunnah.

E. Desain Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan pribadi, dan nantinya metode ini menghasilkan data deskriptif.³²

³² Anggito, Albi, dan Johan Setiawan, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*” (Jakarta: CV Jejak Publisher, 2018), h.21

Baglan dan Taylor, seperti dikutip Basrowi dan Sukidin mengatakan bahwa, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan data perilaku orang-orang yang diamati. Melalui penelitian kualitatif, penelitian ini dapat mengenali subjek dan merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.³³

F. Data dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek dimana sebuah data diperoleh. Dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti yang ditemukan secara langsung oleh sumbernya bisa dikatakan data yang diperoleh dari penelitian ini masih asli atau baru.³⁴ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara terhadap,

1) Karyawan sejumlah 4, dan 2) *Human Resource Development* (HRD) sejumlah 1 orang.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu sebuah data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung dalam artian data diperoleh dari sumber lain, data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang diperoleh sebelumnya³⁵. Dalam penelitian ini

³³ Sukidin dan Basrowi, "Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro" (Surabaya: Insan Cendekia, 2002), h.1-2.

³⁴ Cosmos Gatot Haryono, *ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi* (Jakarta: CV Jejak (Jejak Publisher), 2020), hal. 12

³⁵ Jaya dan I Made Laut Mertha, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori Penerapan, dan Riset Nyata*. (Jakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020), hal. 24.

penulis mendapatkan data berupa dokumen dari perpustakaan buku-buku, jurnal dan laporan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah penelitian sendiri. Maksudnya, data sangat tergantung pada validasi penelitian dalam melakukan pengamatan dan eksplorasi langsung ke lokasi penelitian. Penelitian merupakan pusat dan kunci data yang paling menentukan dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, penelitiannya pun harus divalidasi.

Validasi terhadap peneliti terletak pada hal-hal yang berkaitan dengan kinerjanya, yaitu:

1. Kebenaran peneliti melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan.
2. Pemahaman peneliti terhadap metodologi kualitatif dan berbagai pendekatannya.
3. Pemahaman dan wawasan peneliti terhadap metode yang dipilih sehubungan dengan penelitian kualitatif yang digunakannya.
4. Wawasan teoritis dan konsepsional tentang fokus dan masalah yang diteliti.
5. Kemampuan logistik, kesiapan anggaran, waktu dan mentalitas peneliti.
6. Pemahaman ilmiah terhadap bidang yang diteliti.³⁶

H. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dalam pengambilan data lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

³⁶Afifuddin, 2018, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Pustaka Setia), hal. 125.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.³⁷ Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki dalam artian yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.³⁸

2. Wawancara

Wawancara adalah pencakupan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.³⁹

3. Dokumentasi

Metode ini dapat di artikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpul data tinggal mentransper bahan-bahan tertulis yang relavan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya.⁴⁰

³⁷ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal. 104

³⁸ Masri dan Efendi Sofran, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1995)

³⁹ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 186

⁴⁰ Safaniah Fascal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial* (Surabaya: Usaha Nasional, 2002), hal. 42-43.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah baik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai sumber unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan kualitatif.⁴¹

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara.

2. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan cara wawancara, dokumentasi, dan observasi.

3. Triangulasi Waktu

Untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan waktu yang berbeda-beda untuk melakukan pertanyaan kepada informan.

J. Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mencerna, menela data yang telah didapatkan dengan perbandingan informasi yang telah didapatkan melalui jurnal, buku, dan penelitian terdahulu agar penelitian ini dapat terus terstandarisasi.

⁴¹ Meleong Lexy, *Metode penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 320.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pengolahan data dengan memilah dan memilih menyederhanakan data dengan cara merangkum yang penting-penting dan sesuai dengan fokus masalah.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu mensistемasikan data yang telah direduksi sehingga data yang diperoleh terlihat utuh. Dalam tahapan laporan yang sudah direduksi dilihat kembali gambaran secara keseluruhan, sehingga dapat tergambarkan dan secara keseluruhan dan disitu dapat dilakukan penggalan data kembali jika dirasa perlu untuk mendalami suatu masalah. Penyajian data ini perlu dilakukan dalam menentukan langkah selanjutnya, yaitu penerikan kesimpulan/verifikasi karena dapat memudahkan upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan sejak awal terhadap data yang diperoleh, tetapi kesimpulannya masih kabur (bersifat tentative), diragukan tetapi dengan bertambahnya data, maka kesimpulan akan lebih grounded (berbasis data lapangan). Kesimpulan harus diverifikasi selama penelitian masih berlangsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Kota Palopo

Kota Palopo ini dulunya bernama Ware yang dikenal dalam Epik La Galigo. Nama "Palopo" ini diperkirakan mulai digunakan sejak tahun 1604, bersamaan dengan pembangunan Masjid Jami' Tua. Kata "Palopo" ini diambil dari kata bahasa Bugis-Luwu. Artinya yang pertama adalah penganan yang terbuat dari ketan, gula merah, dan santan. Yang kedua berasal dari kata "Palopo'i", yang artinya tancapkan atau masukkan. "Palopo'i" adalah ungkapan yang diucapkan pada saat pemancangan tiang pertama pembangunan Masjid Jami' Tua. Dan arti yang ketiga adalah mengatasi. Arti lainnya adalah pohon kemuning (*Murraya paniculata*), yang mungkin banyak tumbuh di daerah Palopo pada masa lalu.

Kota Palopo, dahulu juga disebut Kota administratif (Kotip) Palopo, merupakan Ibu Kota Kabupaten Luwu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor Tahun 42 Tahun 1986. Seiring dengan perkembangan zaman, tatkala gaung reformasi bergulir dan melahirkan UU No. 22 Tahun 1999 dan PP 129 Tahun 2000, telah membuka peluang bagi Kota Administratif di seluruh Indonesia yang telah memenuhi sejumlah persyaratan untuk dapat ditingkatkan statusnya menjadi sebuah daerah otonom.

Tanggal 2 Juli 2002, merupakan salah satu tonggak sejarah perjuangan pembangunan Kota Palopo, dengan di tanda tangannya prasasti pengakuan atas daerah otonom Kota Palopo oleh Bapak Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan

Daerah Otonom Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan , yang akhirnya menjadi sebuah Daerah Otonom, dengan bentuk dan model pemerintahan serta letak wilayah geografis tersendiri, berpisah dari induknya yakni Kabupaten Luwu.

a. Letak Geografis

Letak geografis Kota Palopo terletak antara $2^{\circ}53'15''$ – $3^{\circ}04'08''$ Lintang Selatan dan $120^{\circ}03'10''$ – $120^{\circ}14'34''$ Bujur Timur. Kota Palopo sebagai sebuah daerah otonom hasil pemekaran dari kesatuan Tanah Luwu yang saat ini menjadi empat bahagian, dimana di sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, di sebelah Timur dengan Teluk Bone, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu, dan di sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Tana Toraja. Kota Palopo di bagian sisi sebelah Timur memanjang dari Utara ke Selatan merupakan dataran rendah atau Kawasan Pantai seluas kurang lebih 30% dari total keseluruhan, sedangkan lainnya bergunung dan berbukit dibagian barat, memanjang dari Utara ke Selatan, dengan ketinggian maksimum adalah 1000 meter diatas permukaan laut. Letak Kota Palopo memberikan dampak positif dan negatif terhadap eksistensinya. Karena keberadaan Kota Palopo akan berimbas pada lalu lintas yang ada.⁴²

b. Demografi

Jika dilihat wilayah administrasi Kota Palopo memiliki luas sekitar 247,52 kilometer persegi atau sama dengan 0,39% dari luas wilayah Propinsi Sulawesi

⁴²Badan Pusat Statistik, *Refleksi 10 tahun Kota Palopo*, 2019.

Selatan. Dengan potensi luas wilayah seperti itu, oleh Pemerintah Kota Palopo telah membagi wilayah Kota Palopo menjadi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan.

Adapun Sembilan kecamatan tersebut terdiri dari:

- 1) Kecamatan Wara Selatan
- 2) Kecamatan Sendana
- 3) Kecamatan Wara
- 4) Kecamatan Wara Timur
- 5) Kecamatan Wara Utara
- 6) Kecamatan Wara Barat
- 7) Kecamatan Bara
- 8) Kecamatan Telluwanua
- 9) Kecamatan Mungkajang

Adapun visi dan misi kota palopo, di mana visinya berisi yaitu “ Terwujudnya Palopo sebagai Kota maju, inovatif dan berkelanjutan pada tahun 2024. Dan misinya yaitu:

- 1) Melaksanakan layanan pendidikan, kesehatan serta jaminan dan perlindungan sosial untuk kelompok renta;
- 2) Mewujudkan lingkungan yang layak huni melalui pengembangan infrastruktur perkotaan, penataan permukiman, sanitasi, dan ruang terbuka hijau;
- 3) Memodifikasi layanan publik, meningkatkan kualitas aparatur dan tata kelola pemerintahan serta mendorong partisipasi publik dalam pembangunan;
- 4) Mendorong kewirausahaan berbasis jasa dan niaga melalui peningkatan keterampilan hidup, permodalan, dan pendampingan bisnis;

- 5) Mewujudkan iklim yang toleran terhadap pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif yang bercirikan nilai budaya Luwu.

Kondisi permukaan tanah kawasan perkotaan (Kawasan Build-up Area) cenderung datar, linier sepanjang jalan Trans Sulawesi, dan sedikit menyebar pada arah jalan kolektor dan jalan lingkungan di wilayah perkotaan, sedangkan kawasan yang menjadi pusat kegiatan dan cukup padat adalah disekitar kawasan pasar (pusat perdagangan dan jasa), sekitar perkantoran dan sepanjang pesisir pantai, yang merupakan kawasan permukiman kumuh yang basah dengan kondisi tanah genangan dan pasang surut air laut.

Secara garis besar keadaan topografis Kota Palopo ini terdiri dari 3 variasi yaitu daratan rendah sepanjang pantai, wilayah perbukitan bergelombang dan datar bagian tengah, dan wilayah dan perbukitan dan pegunungan di bagian barat, selatan dan sebagian di bagian utara.

c. Iklim

Adapun keadaan iklim Kota Palopo secara spesifik dipengaruhi oleh adanya iklim tropis basah, dengan keadaan curah hujan bervariasi antar 500 - 1000 mm / tahun sedangkan untuk daerah hulu sungai di bagian pegunungan berkisar antara 1000 - 2000 mm / tahun. Suhu udara berkisar antar 25,5 sampai dengan 29,7 derajat C dan berkurang 0,6 derajat C setiap kenaikan sampai dengan 85 % tergantung lamanya penyinaran matahari yang bervariasi antara 5,2 sampai 8,5 jam perhari. Wilayah Kota Palopo dominan merupakan dataran rendah dengan keberadaannya di wilayah pesisir pantai. Sekitar 62,85% dari total luas daerah Kota Palopo, menunjukkan bahwa yang merupakan daerah

dengan ketinggian 0 – 500 mdpl, sekitar 24,76% terletak pada ketinggian 501 – 1000 mdpl, dan selebihnya sekitar 12,39% yang terletak diatas ketinggian lebih dari 1000 mdpl.⁴³

2. Profil Hypermart Kota Palopo

a. Sejarah Singkat Hypermart Kota Palopo

Gambar 1. Hypermart Palopo



Hypermart adalah jaringan toko ritel modern yang menjual berbagai macam produk, termasuk bahan makanan, pakaian, alas kaki, perabot rumah tangga, barang-barang elektronik dan lain sebagainya. Hypermart merupakan bagian dari PT Matahari Putra Prima Tbk, yang dimiliki oleh Lippo Group.

Perjalanan Hypermart Palopo merintis langkahnya dimulai beroperasi pada tahun 2004 memandang bahwa *Market Place* di tingkatkan dari Supermarket menjadi Hypermart. Inovasi baru pun Hypermart, Hypermart yang pertama kali di operasikan pada 22 April 2004 dengan luas kurang lebih 5.000 m2 dan gerai Hypermart ke tujuh di Pulau Sulawesi.

⁴³Badan Pusat Statistik, *Kota Palopo Dalam Angka 2019*, halaman 35-42.

Kebutuhan konsumen dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari semakin membesar, Supermarket saja tak cukup perlu didirikan Hypermart, sebuah konsep belanja dengan koleksi barang yang jauh lebih lengkap. Desain baru dan lebih baik dengan penekanan pada pengalaman belanja pelanggan, sehingga mengedepankan keunggulan kompetitif. Format inovatif G7 menggunakan lampu LED dan pendingin ramah lingkungan untuk produk-produk segar. Konsep baru ini memiliki skema baru dan signage, interior, yang telah ditingkatkan. G7 menempatkan produk-produk tradisional, seperti produk curah, dengan tampilan modern dan harga bersaing, gerai ini juga memungkinkan pelanggan untuk meminta pembungkusan kasir tambahan jika ada lebih dari 4 pelanggan yang mengantri. Konsep terbaru ini mengadopsi konsep pusat gaya hidup yang dilengkapi berbagai tema pendukung seperti matahari, departemen store, restoran, café, ATM center, dan sebagainya.

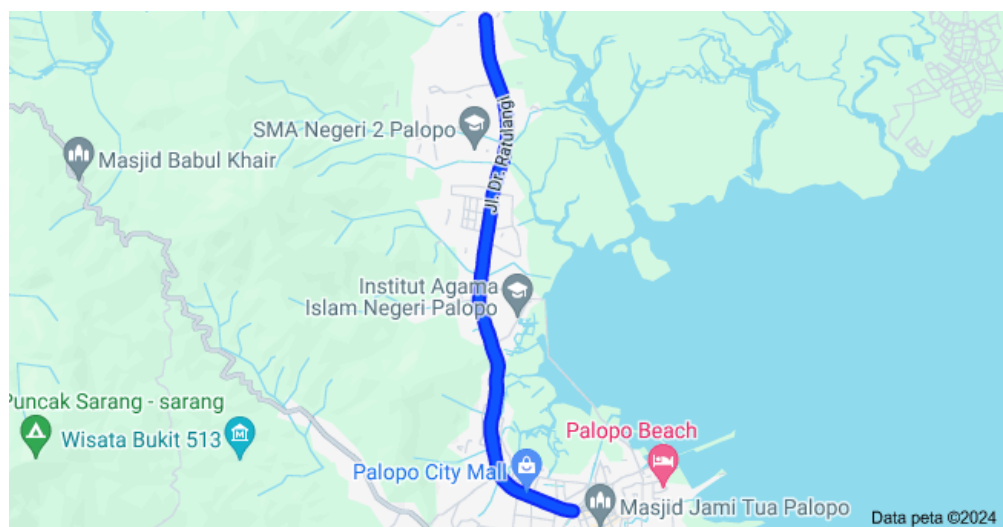
Kesuksesan Hypermart tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni, kelengkapan jenis barang yang mencapai lebih dari 30.000 item dengan harga lebih terjangkau di kelasnya, hingga bentuk promosi yang dikemas secara kreatif serta dukungan lokasi yang strategis. Hypermart biasanya juga memberikan ilustrasi kaca pembesar untuk beberapa item barang termurah jika dibandingkan dengan harga di tempat lain. Tidak hanya itu, kenyamanan berbelanja di Hypermart juga ditambah dengan adanya layanan jasa antar untuk produk-produk elektronik (radius tertentu) untuk para konsumennya. Maka dari itu, untuk terus mengejar kesuksesannya, Hypermart tidak akan berhenti untuk memperkuat logistik, menyelenggarakan pelatihan

rutin bagi SDM serta peningkatan sistem IT ter-up date yang mengikuti perkembangan zaman.

b. Letak Geografis

Hypermart Palopo tepat berada di jl. Sam Ratulangi, Poros Jl. Palopo-Masamba No.78, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Gambar 2. Peta Hypermart Palopo



c. Visi & Misi Hypermart Kota Palopo

Hypermart palopo merupakan hypermarket di Indonesia yang dimiliki oleh PT. Matahari Putra Prima Tbk (MPPA). MPPA juga mengoperasikan tokoh-tokoh lain seperti *Foodmart* dan *Boston Health & Beauty*. Yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1) Visi

Dalam menjalankan sebuah bisnis, Perusahaan tentu memiliki visi yang harus dicapai dalam waktu yang tidak dapat ditentukan. Visi merupakan destinasi dari sebuah perusahaan, seluruh elemen yang ada di perusahaan sebisa mungkin diarahkan untuk menuju visi yang dimiliki agar tercapai.

Hypermart merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang multi format retail yang berarti Hypermart menjual berbagai jenis produk yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga memiliki visi yang berbunyi “Menjadi retailer multi format nomor 1 di Indonesia”, yang berarti hypermart bertujuan untuk menjadi tempat berbelanja pilihan utama masyarakat Indonesia dengan mengedepankan pengalaman berbelanja yang lebih baik serta pelayanan yang menawarkan kenyamanan bagi pelanggan.

2) Misi

Misi adalah langkah-langkah untuk mencapai tujuan utama (visi) dari perusahaan. Hypermart memiliki misi yang harus dilakukan, yaitu:

“Mentransformasikan Matahari Food Business menjadi retailer kelas dunia yang mampu menghasilkan pertumbuhan sales organik dan profit yang terus-menerus”.

Hypermart melakukan kegiatan perusahaannya dengan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang meningkat dengan menyediakan berbagai pilihan produk rumah tangga berkualitas, suasana perbelanjaan modern dan konsistensi penawaran produk bernilai tambah.

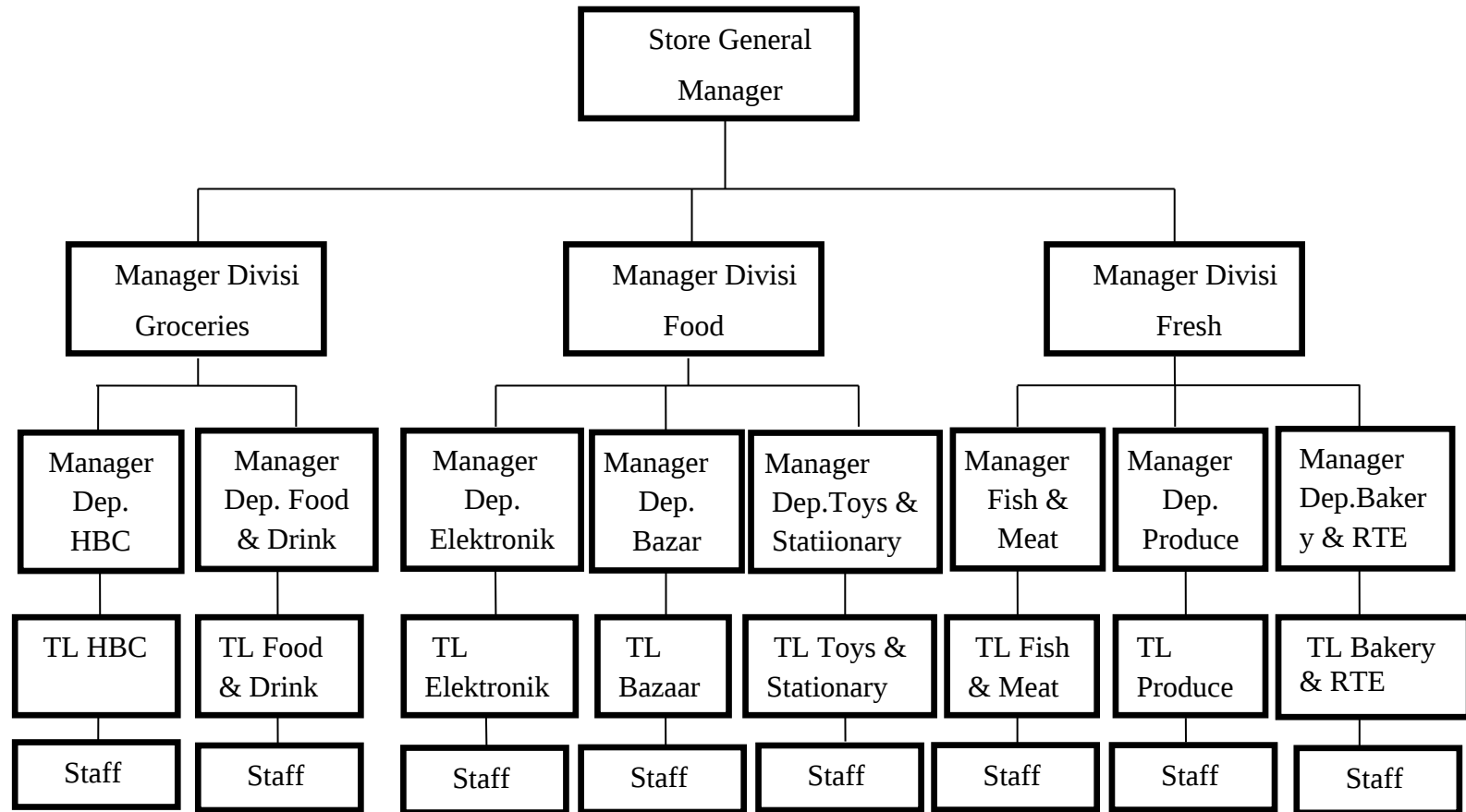
3. Struktur Organisasi Hypermart Kota Palopo

Struktur organisasi adalah kerangka antar hubungan satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas, serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh.

Hypermart mengusung struktur organisasi lini dan staff dimana pelimpahan wewenang dalam organisasi ini berlangsung secara vertikal dari

seorang atasan pimpinan hingga pimpinan dibawahnya. Untuk membantu kelancaran dalam mengelola organisasi tersebut seorang pimpinan mendapat bantuan dari para staff dibawahnya. Tugas para staff disini adalah untuk membantu memberikan pemikiran nasehat atau saran-saran, data, informasi dan pelayanan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan suatu keputusan atau kebijaksanaan. Pada struktur organisasi ini hubungan antara atasan dengan bawahan tidak secara langsung.

STRUKTUR ORGANISASI HYPERMART KOTA PALOPO



Gambar 3. Struktur Organisasi Hypermart Kota Palopo

Bidang pekerjaan yang ada di Hypermart Palopo terdiri dari beberapa macam, setiap orang yang berada di setiap bidang pekerjaan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Berikut ini adalah bidang pekerjaan secara garis besar:

a. Store General Manager

Fungsi Utama seorang Store General Manager adalah memanajemen kegiatan operasional toko secara optimal untuk mewujudkan citra dan visi perusahaan sebagai perusahaan pasar modern yang berbasis internasional untuk menuju the best retail. Dalam pekerjaannya seorang store manager dibantu oleh 3 Divisi Manajer (*Groceries, Fresh, Non food*), 5 Departement Manajer (*Lose prevention, Personalia, Supporting, Front end, Back end*) dan 4 Pool order (*Bazaar, Softline, Elektronik, Grocceries*).

b. Divisi Manager

Fungsi Utama dari Divisi Manager adalah memberdayakan seluruh kinerja toko secara optimal dalam menghasilkan target toko yang bersaing dengan retell lain. Tugas dari Divisi Manager yaitu:

1. Membantu Store General Manager dalam menjalankan wewenang saat Store General Manager tidak ada ditempat.
2. Mengevaluasi kinerja masing-masing jobdesk yang telah di bagi pada setiap harinya.
3. Memonitoring stock mingguan, stock bulanan supaya kuantitas barang terjaga.

Di Hypermart Terdapat 3 Divisi Manager yaitu (*Divisi Groceries, Divisi Non Food, dan Divisi Fresh*).

c. Departement Manager

Fungsi Utama dari Departemen Manager adalah menjalankan jobdesk sesuai aturan toko dan membimbing bawahan yaitu Team Leader. Tugas dari Departemen Manager yaitu :

1. Menetapkan serta mengatur jalannya kinerja toko sesuai department masing - masing serta mengevaluasi pelaksanaannya.
2. Melakukan breaving terhadap bawahan serta staff supaya kinerja yang dilakukan dari hari ke hari semakin baik dan optimal.
3. Membantu mengatur kontrak perpanjangan kerja staff.

Terdapat 5 departemen yang dibawah langsung oleh Store Manager yaitu (*Personalia, supporting, Lose Prevention, Front End, dan Back End*).

d. Team Leader

Fungsi Utama dari Team Leader adalah membantu Departement Manager serta memback-up tugasnya membantu staff dalam menjalankan kinerja toko sesuai dengan store standard toko. Tugas dari Team Leader yaitu :

1. Membuat jadwal kerja staff .
2. Membimbing staff baru dalam kinerja toko sesuai department masing-masing
3. Selalu breafing dengan Departemen dan staff

e. Staff

Staff adalah pekerja yang melakukan pekerjaan di area secara langsung atas bimbingan dari team leader dan department manager. Sehingga tugas dari staff adalah mengerjakan jobdesk sesuai yang diberikan Departemen Manager dan Team Leader.

f. Pool Order

Pool order merupakan bagian yang menangani pemesanan produk yang habis atau harus segera diadakan. Pada Hypermart sendiri terdapat 4 posisi Pool Order yaitu Bazar, Softline, Elektronik, dan Groceries. Pool order dibawah langsung oleh Store General Manager.

B. Hasil Penelitian

1. Perekrutan atau Rekrutmen

Dalam pelaksanaan Rekrutmen, Hypermart Palopo mempunyai mekanisme dalam hal rekrutmen agar berjalan sesuai visi misi organisasi, pada awalnya proses rekrutmen yang dilakukan seperti pada umumnya yaitu pencarian calon karyawan, menentukan jumlah calon karyawan, biaya waktu rekrutmen dan seleksi, menetapkan sumber dalam rekrutmen. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Hasriati Bachtiar selaku HRD Hypermart Palopo:

“Jadi gini, sebelum kami melaksanakan rekrutmen kami membuat mekanismenya dulu nanti seperti apa , tapi yang kami lakukan juga sama pada umumnya seperti pencarian karyawan melalui tahapan proses seleksi administrasi, tes tertulis, psikotes dan interview. Selanjutnya berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, biaya serta kualifikasi atau standart karyawan itu sesuai dengan yang kami harapkan gitu.”⁴⁴

⁴⁴ Hasriati Bachtiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024).

Seperti rekrutmen pada umumnya yaitu bahwa ada dua sumber dalam perekrutan yaitu internal dan eksternal, Proses awal dalam pencarian tenaga kerja atau karyawan untuk membantu operasional perusahaan agar tetap berjalan efektif di Hypermart Palopo adalah mempromosikan usahanya di media social atau meminta bantuan terhadap teman, kerabat dan karyawan di Hypermart untuk dicarikan calon-calon karyawan yang membutuhkan pekerjaan. Metode pencarian yang digunakan adalah internal dan eskternal.

Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh ibu Hasriati Bachtiar selaku Manager HRD Hypermart Palopo.

“Proses awal yang kami lakukan untuk mencari karyawan yaitu dengan memulai dari informasi dari teman kami, kerabat atau karyawan yang masih aktif. Informasi tersebut kalo ada yang membutuhkan pekerjaan, tetapi kami juga terkadang memanfaatkan di sosial media karena kan juga lebih mudah, tetapi lebih sering pake relasi teman karena kan lebih enak juga dan dekat dengan teman yang membawa calon karyawan tersebut”.⁴⁵

Hal tersebut juga disampaikan oleh Resky Hasir selaku karyawan bagian Sales Promotion Girl (SPG).

“Pertama saya masuk disini saya mendapatkan info dari kerabat saya yang bekerja juga disitu yaitu Mbak Rita Puspita, saya awal kali masuk juga ditawari mau kerja nggak di Hypermart gitu. Saya masuk pada awal bulan puasa karena kan pas waktu rame-ramenya orderan, jadi saya disuruh membantu sampai sekarang sudah kerja disini sekitar 6 bulan”. Dan ketika saya masuk di hypermart proses rekrutmen saya itu hingga menjadi karyawan siap bekerja, diperkirakan 1-3 bulan.⁴⁶

Proses selanjutnya adalah menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh Hypermart, yaitu berapa calon karyawan yang akan direkrut dan posisi mana

⁴⁵ Hasriati Bachtiar, HRD Hypermart Palopo, (Wawancara Sabtu 31 Agustus 2024)

⁴⁶ Resky Hasir, Karyawan SPG Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 agustus 2024)

yang sedang membutuhkan karyawan, dan bagian mana yang sekiranya kurang efektif untuk dicarikan calon karyawan yang lebih inovatif.

Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Hasriati Bachtiar selaku Manager HRD Hypermart Palopo:

“Sebelum melakukan perekrutan pendaftaran kami itu melalui berkas secara E-recruitment atau online, kemudian kami menentukan dulu bagian mana yang dibutuhkan untuk pengisian karyawan baru dan apakah benar-benar membutuhkan, karena terkadang kan karyawan kewalahan juga jadi dibutuhkan tenaga tambahan agar lebih cepat juga”.⁴⁷

Hal tersebut menjadi penjabar bahwa sebelum melakukan perekrutan karyawan harus benar-benar yang dibutuhkan agar tenaga karyawan itu dapat lebih cepat dalam bekerja. Kemudian pendaftarannya itu melalui E-Recruitment atau online.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu yang bersifat spesifik, praktik dan segera, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat, dan menyiapkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapi nantinya.

⁴⁷ Hasriati Bachtiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024)

Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sebagaimana hasil wawancara penelitian bersama dengan ibu Hasriati Bachktiar, selaku HRD Hypermart Palopo, mengatakan bahwa:

“Sebelum diterima menjadi karyawan di hypermart palopo, terlebih dahulu dilakukan pelatihan atau orientasi kepada setiap karyawan yang telah memenuhi syarat selama 3 bulan. Selama 3 bulan ini kita lihat kinerjanya di bagian mana yang cocok untuk di tempati atau sesuai dengan kemampuannya.”⁴⁸

Hal tersebut menjadi penjelasan bahwa sebelum diterimahnya karyawan di Hypermart Palopo sebelumnya dilakukan pelatihan agar kemampuan masing-masing karyawan tepat pada posisi pekerjaan yang diberikan.

Lalu hasil wawancara yang juga dilakukan kepada salah satu karyawan yang bekerja di Hypermart Palopo yaitu Juritno. T yang mengatakan:

“Sebelum saya di terimah menjadi karyawan tetap terlebih dahulu saya di interview lalu setelah saya diterimah saya di berikan masa orientasi pelatihan selama kurang lebih 3 bulan dan setelah itu saya di tempatkan sesuai dengan kemampuan saya tetapi kadang juga jika tidak memiliki kesibukan maka saya melakukan pekerjaan lainnya, misalnya mengecek barang-barang”⁴⁹

Dari hasil kedua wawancara diatas membuktikan bahwa benar di Hypermart Palopo sebelum diterimah menjadi karyawan tetap maka dilalukan orientasi pelatihan selama 3 bulan untuk melihat dimana kemampuan karyawan, hal tersebut juga membuktikan bahwa di hypermart Palopo memperhatikan bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya.

⁴⁸ Hasriati Bachktiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024)

⁴⁹ Juritno. T, Staff Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 agustus 2024)

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan langkah-langkah perbaikan terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi yang menyatakan bahwa penyesuaian setiap individu terhadap segala sesuatu yang mendefinisikannya akan menciptakan masyarakat yang tertib dan bebas dari gangguan. Demikian pula, kehidupan dalam suatu organisasi juga membutuhkan kepatuhan dari para anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku untuk organisasi-organisasi ini. Dengan kata lain, bekerja pada disiplin karyawan diperlukan, karena apa tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai ketika tidak ada disiplin kerja.

Penerapan tentang aspek disiplin kerja di Hypermart kota Palopo untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Hasriati Bachtiar selaku HRD sebagaimana berikut :

“Mengenai disiplin kerja yang telah diterapkan oleh Hypermart terhadap karyawan itu sendiri dapat dikatakan belum disiplin, karena ada karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu biasanya ada karyawan yang tidak masuk bekerja mereka menitipkan absensi kepada rekan kerjanya. Selanjutnya mereka kembali istirahat dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh hypermart, selain itu mereka juga memahami dan sudah mengikuti aturan atau sanksi yang berlaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.⁵⁰

Dari hasil wawancara yang dilakukan di atas tentang disiplin kerja masih ada karyawan yang melanggar peraturan yang tidak datang tepat waktu yang telah ditentukan. Selain itu karyawan Hypermart juga telah melakukan dan

⁵⁰ Hasriati Bachtiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024)

menjalankan aturan tentang penerapan disiplin kerja yang di terapkan oleh perusahaan Hypermart kota Palopo serta telah menyetujui setiap aturan dan sanksi yang diterapkan perusahaan Hypermart kota Palopo.

Kemudian dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD Hypermart palopo yaitu Hasriati Bachktiar.

“ya kami memberi izin karyawan untuk sholat ketika waktunya, kalau sholat Dzuhur kan ada waktunya istirahat siang untuk makan dan sholat juga, karena sholat wajib untuk ditunaikan bagi yang beragama islam”.⁵¹

Lalu hasil wawancara yang juga dilakukan kepada salah satu karyawan yang bekerja di Hypermart Palopo yaitu Rita Puspita yang mengatakan:

“Di Hypermart Palopo telah diterapkan tentang disiplin kerja terhadap para karyawan. sehingga perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hypermart sendiri juga menyediakan sistem absensi dengan menggunakan metode sidik jari (Finger Print), sehingga kehadiran karyawan akan mempengaruhi jumlah jam kerja lembur karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan”.⁵²

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh hypermart, menaaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target hypermart akan tercapai.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu atas pekerjaan yang telah dilakukan dan juga adanya timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap hasil pekerjaan tersebut.

⁵¹ Hasriati Bachktiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 31 Agustus 2024)

⁵² Rita Puspita, Karyawan Hypermart Palopo, (Wawancara sabtu 31 Agustus 2024)

Tercapainya kepuasan kerja dapat ditentukan oleh banyak faktor yaitu dengan mendapatkan gaji yang sesuai artinya adalah besar uang yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, juga posisi atau jabatan seorang karyawan. Adanya kenyamanan dalam bekerja dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, antara atasan atau pimpinan dengan 29 pegawai dan 1 HRD. Terdapat pekerjaan yang menantang sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Perusahaan tidak hanya memberikan gaji atau tunjangan melainkan juga memberikan penghargaan berupa promosi kepada pegawai untuk dapat meraih jenjang karir.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD Hypermart palopo yaitu Hasriati Bachktiar.

“Tentunya setiap kita mempekerjakan orang ada kompensasi yang diberikan, dan untuk kompensasi yang diberikan itu sesuai dengan UMR Sulawesi selatan yaitu sekitar $\pm 3,4$ jutaan.”⁵³

Dari hasil wawancara di atas dibuktikan bahwa HRD yang bekerja di Hypermart diberikan kompensasi sesuai dengan UMR dan itu termasuk sudah sesuai untuk meningkatkan sumber daya manusia pada Hypermart palopo.

Lalu hasil wawancara yang juga dilakukan kepada karyawan SPG yang bekerja di Hypermart Palopo yaitu Resky Hasir yang mengatakan:

“Sudah, karena perusahaan telah memberikan gaji yang layak kepada karyawan-karyawannya dan memberikan fasilitas-fasilitas di hypermart yang membuat saya betah bekerja di sini, seperti suasana kantor yang nyaman, bersih, dan sejuk sehingga saya dapat bekerja dengan semangat dan tidak merasa bosan selama saya bekerja di Hypermart Palopo”.⁵⁴

⁵³ Hasriati Bachktiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024)

⁵⁴ Resky Hasir, Karyawan SPG Hypermart Palopo, (Wawancara Jumat 31 Agustus 2024)

Dari hasil wawancara di atas dibuktikan bahwa karyawan yang bekerja Hypermart merasa puas karena telah diberikan gaji yang layak dan fasilitas yang nyaman sehingga karyawan tersebut bekerja secara profesional.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu sarana dalam melakukan penilaian terhadap seorang pegawai atau karyawan dalam rangka mencapai pekerjaan secara optimal yang terlihat dari beberapa aspek yaitu penentuan penilaian dan kualitas dari beberapa objek yang dinilai.

Sebagaimana hasil wawancara penelitian bersama dengan ibu Hasriati Bachktiar, selaku HRD Hypermart Palopo, mengatakan bahwa:

“Saat ini karyawan saya dinilai berdasarkan hasil dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Saya juga melihat dari absen para karyawan, apabila absennya penuh itu bisa menjadi nilai plus bagi karyawan sebaliknya jika ada karyawan sering tidak masuk kerja maka bisa mengurangi penilaian saya dan diberikan peringatan”.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Hypermart Palopo bahwa karyawan yang bekerja di Hypermart Palopo agar bekerja secara penuh tanpa tidak bekerja secara terus menerus sehingga perusahaan.

Lalu hasil wawancara yang juga dilakukan kepada Staff Hypermart Palopo yaitu bapak Juritno. T yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya kelebihan penilaian kinerja mudah dipahami, kami tidak semena-mena dalam mengerjakan tugas selain itu penilaian bisa untuk tambahan akhir bonus akhir tahun jika kami produktif dalam bekerja. Adapun kelemahannya yaitu kami tidak tahu perbandingan antara kinerja satu orang dengan yang lain dan penilaiannya bersifat lisan berdasarkan pendapat dari pimpinan saja”.⁵⁶

⁵⁵ Hasriati Bachktiar, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024)

⁵⁶ Juritno. T, Staff Hypermart Kota Palopo, (Wawancara JUmart 30 Agustus 2024)

Dari hasil wawancara di atas dibuktikan bahwa dengan adanya penilaian kinerja karyawan Hypermart merasa puas karena telah diberikan gaji yang layak dan bonus akhir tahun sehingga karyawan tersebut produktif dalam bekerja.

C. Pembahasan

1. Perekrutan atau Rekrutmen

Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya. Sistem yang diterapkan oleh Hypermart Palopo masih bersifat konvensional dalam melamar pekerjaan. Sedangkan pada proses penerimaan calon karyawan baru menerapkan prinsip yang sama dengan penelitian terdahulu yakni mendatangi secara langsung penyerahan berkas atau tertulis. Dalam proses rekrutmen yang dilakukan Hypermart Palopo yaitu melalui tahapan proses seleksi administrasi, tes tertulis, *psikotes dan interview*. Setelah lulus tes kesehatan fisik, karyawan mendapatkan orientation training (pelatihan orientasi) dan *on the job training* atau *probation* (masa percobaan). Proses rekrutmen hingga karyawan siap bekerja, diperkirakan 1-3 bulan. Selain itu, calon karyawan baru juga diarahkan untuk melakukan pendaftaran berkas secara *E-recruitment* atau online. Hal ini dilakukan guna lebih memudahkan calon karyawan baru yang ingin melakukan pendaftaran di Hypermart Palopo. Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis.

Perekrutan atau rekrutmen berhubungan dengan prinsip syariah yakni prinsip kompetensi dan prinsip kesesuaian kompetensi personal dengan penempatan. Dimana dengan adanya prinsip tersebut maka munculah harapan para karyawan yang bekerja di Hypermart dimana tenaga kerja karyawan yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan⁵⁷. Pemahaman prinsip syariah dalam suatu lembaga syariah berperan sebagai tolak ukur sejauh mana penerapan syariah-syariah islam diterapkan. Prinsip syariah merupakan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan kegiatan usaha. Di dalam penerimaan karyawannya juga menggunakan sistem rekrutmen yang diharapkan memiliki kompetensi dan juga mampu menguasai tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Dengan adanya rekrutmen dalam prinsip kompetensi maka karyawan yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efesiensi kerja. Penempatan orang sesuai dengan keahlian atau kompetensi kerja secara tepat merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. kecerobohan dalam penempatan seseorang dalam melaksanakan suatu kerja atau tugas akan. Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Allah merupakan tujuan utama. Oleh karena itu, kompetensi yang memperlakukan karyawan hanya sebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Ekonomi Islam dianggap pengelolaan yang lalai dari sifat adil yang semestinya

⁵⁷ Muzayyanah Jabani, dan Indah Fitriani, 2019, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Pada Pt. Hadji Kalla Kota Palopo), Jurnal , Vol 2, Hal. 91-115.

menjadi dasar kompetensi. Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagaimana firman Allah swt:

الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ إِنَّ اسْتَأْجِرْهُ يَأْتِ إِحْدَهُمَا قَالَتِ
الْأَمِينُ

Artinya:

“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”. (QS. Al-Qashas: 26).⁵⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Chairul Riza, dkk. Pada tahun 2022 dengan judul “Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (PT. Transdata Satkomindo Medan)”. Pada penelitian ini berupa perancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web yang didalamnya terdapat fitur registrasi, login, pendaftaran karyawan, ujian dan pengumuman dengan pengembangan sistemnya menggunakan *System Development Life Cycle (SDLC)* model waterfall serta pelaporannya bukan hanya bisa diakses oleh HRD saja namun direktur dapat juga mengaksesnya. Penggunaan website dipilih karena dengan website diharapkan para pelamar dapat menggunakannya dimanapun dan kapanpun selama terhubung dengan internet.⁵⁹ Sistem perekrutan karyawan baru pada penelitian ini menggunakan standar sesuai dengan ekonomi islam. Sedangkan pada penelitian di Hypermart Palopo tidak menggunakan prinsip dalam perspektif ekonomi islam. Hal ini

⁵⁸ <https://quran.nu.or.id/al-qashash/26>

⁵⁹ Chairul Rizal, Sipiyan, dkk 2022, “Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (PT. Transdata Satkomindo Medan)”, Jurnal Manajemen Sistem Informasi, Vo.1, No.1.

dibuktikan dengan adanya aturan Hypermart yang diperuntukkan oleh karyawan baru bagaimana tingkah laku atau batasan yang diterapkan tersebut tidak sesuai dengan perspektik ekonomi islam. Calon karyawan yang baik tentunya harus memiliki kriteria yang telah diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan syariat islam dimana dalam hal ini diantaranya yakni memiliki sifat jujur (*Shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fathanah*), mampu berkomunikasi dengan baik (*Thabligh*). Sistem tersebut diterapkan agar ketika calon karyawan yang nantinya akan melamar pekerjaan menerapkan prinsip yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun sistem penyerahan berkas yakni harus mendatangi langsung ke perusahaan untuk menyerahkan berkas tertulis. Selain itu calon karyawan dapat mengirimkan berkas lamaran melalui penggunaan sistem *E-recruitment*. *E-recruitment* memudahkan perusahaan untuk melakukan penyebaran informasi mengenai lowongan kerja, dan juga proses seleksi dari lowongan kerja pada posisi-posisi yang dibutuhkan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Proses pelatihan pada Hypermart Palopo menggunakan dua jenis sistem pelatihan, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*). Sebelum menerima karyawan baru Hypermart Palopo melakukan tugas atau pekerjaan (*Pre-Service Training*) selama 3 bulan dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*),

setelah resmi menjadi karyawan tetap di Hypermart Palopo. Adapun Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan tetap mulai dari soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan, hard skill seperti penggunaan teknologi terbaru atau metode operasional khusus dan pelayanan terhadap Customer.

Pelatihan berhubungan dengan prinsip syariah yakni prinsip kompetensi. Di mana dengan adanya prinsip tersebut maka pelatihan kerja yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan karyawan erat kaitannya dengan pengembangan kompetensi. Ketika Hypermart memberikan pelatihan yang efektif dan tepat kepada karyawan, maka mereka dapat meningkatkan atau mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan di lingkungan kerja. Pelatihan ekonomi syariah harus memiliki landasan yang kuat dalam studi Islam dan membentuk komitmen terhadap prinsip dan praktik Islam. Karyawan juga harus memiliki kemampuan berpikir kritis dan analitis yang kuat, serta dapat menjadi manfaat bagi karyawan yang ingin meningkatkan pemahaman dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun secara tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Indri Andesta Dyastuti. Pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”. Dalam penelitian ini pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap

orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. pelatihan karyawan di perusahaan melakukan pelatihan *lintas fungsional* atau *cross functional training* yaitu jenis pelatihan yang jarang diterapkan di perusahaan lain, yang dalam hal ini juga terdapat visi dan misi yang berbeda dari perusahaan lainnya.⁶⁰ Sedangkan pada penelitian di Hypermart Palopo menggunakan dua jenis sistem pelatihan yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*). Pelatihan karyawan akan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan keahlian dan juga kemampuannya sebelum bekerja. Dalam mewujudkan visi perusahaan ini harus diurai serta diturunkan lebih lanjut menjadi program-program kerja sekaligus “*action plan*” yang antara lain pada tatanan “*learning and growth*” berisi program peningkatan kompetensi para karyawan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan sesuai dengan sabda oleh Rosulullah SAW : hendaklah aktifitas seorang muslim hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebab hal ini dapat mendorong

⁶⁰ Indri Andesta Dyastuti, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019), Hal. 5.

etos kerja, moral dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sedangkan pada penelitian di Hypermart Palopo terdapat perbandingan dengan penelitian terdahulu. pada penelitian ini menerapkan dua bentuk disiplin kerja, yakni disiplin preventif yang diartikan sebagai upaya untuk mengarahkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti absensi, datang tepat waktu atau paling tidak sesuai dengan jam kerja yakni 30 menit sebelum jam kerja. Sedangkan disiplin korektif ialah suatu upaya mengarahkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang diberlakukan pada Hypermart. Contohnya adanya sanksi denda pada karyawan yang harus dibayar, pemberian peringatan tertulis, hingga pemberian skors dari Hypermart. Hypermart sendiri juga menyediakan Sistem yang berlaku yakni terkait absensi dengan menggunakan metode sidik jari (*Finger Print*). Kehadiran karyawan setelah melakukan *absensi finger print* akan mempengaruhi jumlah jam kerja lembur karyawan. Kebiasaan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerjanya tergolong baik.

Disiplin kerja berhubungan dengan prinsip syariah yakni prinsip tanggung jawab. Yang di mana sikap dan kesediaan dan kerelaan karyawan akan mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Selain itu, Hypermart sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yang berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Dalam ekonomi islam tanggung jawab kerja tidak untuk tujuan dalam jangka pendek atau hanya sebatas dunia saja namun lebih dari itu, untuk tujuan

jangka pajang yaitu hatta yaumul qiyamah. Dan balasan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan tergantung dari bagaimana cara pengerjaannya, sebab semua akan dipertanggung jawabkan dialam akhirat. Dalam bekerja terdapat tiga tanggung jawab yang diemban oleh seorang individu, yaitu tanggung jawab kepada Allah, tanggung jawab kepada diri sendiri, dan tanggung jawab kepada orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Apriyani. Pada tahun 2020 dengan judul “Implementasi Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka Di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)”. Pada penelitian ini bahwa PT Berjaya Tapioka telah memasang mesin elektronik Finger Print di samping pintu masuk kantor dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Diberlakukannya sistem absensi sidik jari (*Finger Print*) pada PT Berjaya Tapioka disebabkan berbagai alasan, diantaranya untuk meminimalisir karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu penerapan sistem absensi *Finger Print* ini diharapkan dapat mengatasi masalah pelanggaran kedisiplinan oleh karyawan yang tidak masuk bekerja dengan cara menitipkan absen pada rekan kerjanya dan untuk membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.⁶¹ Disiplin kerja pada penelitian ini mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap berbagai peraturan karyawan yang berlaku dan perbaikan pelanggaran peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan yang dimana dalam hal ini dilandasi dengan syariat islam. Sedangkan pada penelitian di

⁶¹ Lina Apriyani, “Implementasi Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)”, (Lampung Timur: Iain Metro, 2020), Hal. 6.

Hypermart Palopo menerapkan dua bentuk disiplin kerja, yakni disiplin preventif dan disiplin korektif disiplin. Dalam perusahaan ini hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan sehingga tugas kewajiban karyawan menjadi lebih teratur dan terarah. Salah satu kedisiplinan kerja karyawan itu melalui Pencatatan absensi karyawan, mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Adapun jenis kedisiplinan yang diterapkan pada perusahaan ini diantaranya datang tepat waktu, membiasakan diri mengikuti aturan, sopan dalam berpakaian sesuai dengan syariat islam bagi yang muslim dan berpakaian sopan yang non muslim. Sebab, setiap muslim tidak akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja atau asal mendapat gaji. Akan tetapi kesadaran bekerja secara sungguh-sungguh serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari kepribadian seorang muslim. Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al Qur'an yg memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, menurut Imam Ali Ra. berkata, *"Seorang muslim harus memetakan waktunya dalam satu hari menjadi tiga bagian: waktu untuk menyembah Allah, waktu untuk mencari nafkah, dan waktu untuk kepentingan pribadi dalam hal materi."* Seperti pepatah yang mengatakan 'waktu adalah uang', maka kita harus menggunakan waktu dengan sebaik mungkin karena waktu yang hilang tidak akan pernah bisa dikembalikan.

4. Kepuasan Kerja

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dimana dia merasa senang dan mencintai pekerjaannya, baik dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan serta mempunyai rasa keikhlasan yang semata-mata diniatkan untuk ibadah. Adapun sistem yang diberlakukan oleh Hypermart kepada karyawannya yakni memberikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan hal ini membuat para karyawan lebih semangat dan mengoptimalkan kinerjanya. Adapun jenis kompensasi yang diberikan karyawan diantaranya kompensasi langsung, seperti gaji pokok, tunjangan, upah lembur, bonus, dan pembayaran insentif dan kompensasi tidak langsung, seperti jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan, dan liburan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan prinsip syariah yakni prinsip tanggung jawab dan prinsip tidak melebihi batas kemampuan dalam pembebanan kerja. Di mana tanggung jawab dapat menjadi salah satu intensif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepercayaan manajer kepada kemampuan yang dimiliki seseorang harus diiringi dengan kesadaran bahwa seseorang itu tetap memiliki keterbatasan. Atas dasar kesadaran seperti ini maka

seorang manajer harus membatasi diri untuk memberikan pekerjaan kepada orang yang dipercayanya memiliki kompetensi, agar tidak melebihi batas kemampuan orang itu. Manajer yang memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif. Dalam prinsip ekonomi islam kepuasan kerja tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama dalam ibadah, yakni sejauh mana karyawan bekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, islam menegaskan betapa pentingnya manajer atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap karyawan termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, adil, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*. Dalam suatu hadits Rasulullah SAW bersabda “*Bayarlah upah pekerjaanmu sebelum keringatnya kering*” (HR. Ibnu Majah).

Penelitian yang dilakukan oleh Monica Damayanti. Pada tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Di BPRS Bandar Lampung)”. Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan akan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan akan ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal

dan faktor eksternal.⁶² Kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini juga harus mendapat perhatian manager untuk promosi kerja atau jabatan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan terhadap beberapa karyawan Hypermart , bahwa tidak semua karyawan merasa puas telah bekerja di Hypermart Palopo. Baik dari segi peraturan, beban kerja, waktu kerja, hubungan dan komunikasi dengan karyawan, dan kompensasi yang diterima menjadi salah satu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Secara lingkungan kerja, beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas dan barang-barang yang tidak lengkap terutama di bagian gudang sehingga membuat pekerjaan beberapa karyawan menjadi terhambat. Kemudian secara komunikasi antara rekan kerja juga tidak terlalu terjalan baik terutama dengan karyawan beda tim dan divisi. Dan secara kompensasi ada beberapa karyawan yang diberikan kompensasi di bawah dari upah minimum (UMR) yang seharusnya diterima, terutama pada karyawan yang baru bergabung di Hypermart. Selain itu, perkembangan kompensasi karyawan yang cukup lambat sehingga membuat banyak karyawan tidak merasa puas bekerja di Hypermart. Dalam ajaran islam dengan gagasan ekonominya telah memberikan prinsip-prinsip kehidupan dalam menjalin hubungan dengan sesamanya. Di dalamnya berisi arahan dan sekaligus tuntutan agar pengikut-pengikutnya berbuat sebaik-baiknya dan menjauhi tindakan yang dianggap dosa. Kepuasan kerja dalam karyawan yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja sehingga merasa nyaman dan dihargai serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, secara otomatis karyawan akan menunjukkan performa yang baik terhadap

⁶² Monica Damayanti, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Di BPRS Bandar Lampung)", (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021), Hal. 9.

pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dari manager yaitu promosi kerja atau jabatan. Sistem promosi jabatan memainkan peran penting, dimana dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi dalam bekerja, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan. Dalam menilai kinerja karyawan di Hypermart Palopo dilakukan 1 setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan hal ini dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir, sehingga penilaian kinerja karyawan ini mampu bermanfaat bagi Hypermart Palopo dalam menentukan keputusan di masa mendatang. Hadis mengenai penilaian kinerja yaitu hadis yang berasal dari Abu Sa'id ra, Sa'id ibn Sa'ad ibn Malik al-Khudri ra menyebutkan bahwa Rasulullah Saw bersabda: "Innallâha mustakhlifukum fî hâ fa yanzhura kayfa ta'amalûn" (HR Muslim). Dalam ungkapan "kayfa ta'amalun" menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari "hablun minan nâs". Setelah bekerja dan beramal, seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil, baik atau buruk.

Penilaian kinerja berhubungan dengan prinsip syariah yakni prinsi keterpercayaan. Dimana ketika karyawan jujur dan amanah atas segala tugas dan kewajibannya maka ia akan memetik hasil dari kejujuran dan sikap amanahnya yaitu tidak hanya dalam bentuk penghargaan di dunia tetapi juga di akhirat. Hypermart akan memberikan keterpercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar padanya yang tentunya akan berimbas pada tingkat kesejahteraan yang dapat dinikmati oleh dirinya dan keluarganya. Allah berfirman dalam surat Al-ahqaf ayat 19 yang berbunyi *“Setiap orang hanya akan mendapat balasan sesuai dengan apa yang telah diusahkannya”*. Maksudnya, ketika seorang karyawan menabur banyak prestasi maka karyawan yang bersangkutan akan menuai hasil kerja yang sangat baik, sebaliknya jika yang ditabur adalah kefrutasian, amarah, sikap menentang karyawan maka yang akan dituai kekecewaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Andini Putri. Pada tahun 2019, dengan judul *“Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Adam Bengkulu”*. Penilaian kinerja dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.⁶³ Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari

⁶³ Intan Andini Putri, *“Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Adam Bengkulu”*, (Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu, 2019), Hal. 4.

proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan hal ini dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Adapun Prosesnya diawali dengan menentukan tujuan organisasi, kemudian dilanjutkan dengan analisa kinerja untuk mengetahui harapan pimpinan organisasi dalam pelaksanaan. Pada akhir periode, penilaian mengukur kinerja dan melakukan evaluasi, selanjutnya dibandingkan dengan target pekerjaan, kemudian mendiskusikan dan mengkomunikasikan hasil penilaian, dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliti mengenai prinsip kompetensi, prinsip keterpercayaan dan prinsip tanggung jawab karyawan dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini memandang sisi lain dari kerja berdasarkan perspektif ekonomi Islam yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya dan yang menjadi fokusnya adalah implementasi dari disiplin kerja dan produktivitas kerja yang masih minim sekali penelitian tentang implementasi tersebut. Yang menjadi prioritas pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi strategi Hypermart Palopo dalam meningkatkan kinerja yaitu evaluasi kinerja dan promosi, sebagai motivasi dan perhatian perusahaan terhadap karyawannya dan pemberian bonus sebagai apresiasi terhadap karyawan yang menjalankan kinerjanya dengan baik dan perusahaan wajib memberikan apresiasi kepada karyawan agar selalu memberikan kinerja sebaik mungkin yang diukur dari system target yang merupakan kewajiban yang ditekankan kepada karyawan yang bekerja didalamn perusahaan. Kompetensi memang mempengaruhi kinerja para karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan. Dalam membangun sebuah kinerja Hypermart, diperlukan keterpercayaan dari karyawan yang memiliki suatu keterpercayaan yang amat baik namun tidak memiliki kejujuran, dan sikap amanah. Selain itu, dengan adanya suatu tanggung jawab maka akan mengetahui bagaimana tugas yang harus

dilaksanakan agar selalu tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi, dalam dunia disiplin kerja juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Bahwa penerapan nilai-nilai Ekonomi Islam dalam semua aktivitas kompetensi, keterpercayaan dan tanggung jawab Hypermart Palopo berdampak positif pada religiusitas dan tanggung jawab karyawan, serta terciptanya lingkungan Rahmatan Lil'alamini yang bermanfaat bagi banyak orang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan mengenai Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo, maka peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Meskipun secara keseluruhan kualitas pelayanan di Hypermart Palopo baik, namun ada beberapa unsur kualitas pelayanan yang dirasa masih kurang dan akan lebih baik lagi apabila dalam pelaksanaannya bisa memperperhatikan karyawan yang sangat peduli terhadap kemajuan Hypermart, di mana kemajuan Hypermart akan sangat membahagiakan karyawan dan selanjutnya agar memperhatikan karyawan yang tidak merasa senang telah bekerja di Hypermart.
2. Dari hasil penelitian tentang pada Hypermart Palopo yaitu bagi selaku HRD yang menjadi penanggung jawab harus lebih memperhatikan karyawannya baik dalam kedisiplinan, ketepatan waktu dan juga memperhatikan kinerja karyawan, mengevaluasi setiap kinerja karyawan dan juga membimbing karyawan dalam menjalankan kinerja Hypermart sesuai dengan store atau departemen masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Bagus Pratama, 2019, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Surabaya: Pustaka Media.
- Afifuddin, 2019, Pengantar Administrasi Pembangunan, Bandung: CV Alfabeta.
- Alwi Muhammad , Muh. Ruslan Abdullah, dkk, 2023, “The Concept of Blessing in the Islamic Business Ethics Paradigm”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.10, No.2.
- Andini Dwi Virdayana, 2021, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun”, *Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Apriyani Suryani, 2021, “Analisis Pengelolaan Persediaan PT Hero Supermarket TBK Palembang”, *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*.
- Arens, dan A. Alvin, 2019, “*Jasa Audit dan Assurance*”, Jakarta: Salemba Empat.
- Arini Widyowati, dan Luqman Tifa, 2019, “Penyusunan Deskripsi Jabatan Untuk Meningkatkan efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia”, *Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*.
- Azzidni Shodiq Nur, 2019, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Terpadu Darul Qur’an Mulia Gunungsindur Bogor”, *Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*.
- Bachtiar Hasriati, HRD Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024).
- Burhanuddin Muhammad dan Azidni Rofiqo, 2020, “Analisis Penerapan Marketing Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Produk (Studi Pada: Swalayan Ismart, Ponorogo)”, *Jurnal Ekonomi Islam dan Filantropi*, Vol.3 No.3.
- Cahyono Eko, dan Saifuddin, 2023, “Strategi Pengelola Pasar Tradisional Dalam Menghadapi Keberadaan Super Market (Analisis Etika Bisnis Dalam Islam)”, *Jurnal Sibatik*, Vol.2 No.7.
- Damayanti Monica, “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Di BPRS

Bandar Lampung)”, (*Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2021*), Hal. 9.

Devi, Staff Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024).

Dompas Istiqomah Widya, 2022, “Analisis Efektifitas Pengendalian Internal Penjualan Pada Hypermart Pekanbaru”, *Jurnal Economics, Accounting and Business*

Fajriawati, 2019, “Analisis Pengaruh Persaingan Usaha Pasar Tradisional Terhadap Pasar Modern Peraturan Daerah ”, Medan.

Fauzi Nur Ervin Bagus, 2020, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di bisnis Star Up Sanaya Kids Ponorogo)”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Fauzi Nur Ervin Bagus, 2020, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Gunawan Aldi, 2023, “Starategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Fifgroup Cabang Teluk Kuantana”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*.

Hasir Resky, Karyawan SPG Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 Agustus 2024).

Herawati Aty Dr, dkk, “Metodologi Penelitian Untuk ekonomi dan Bisnis”, (*Banten: Media Edu Pustaka, 2022*), hlm. 208.

Herawati Putri Meilena Vernita, 2019, “Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Supermarket Pamela Satu Kota Yogyakarta”, *Jurnal Manajemen, Vol.5, No.1*.

Ilham Rakhmadi, Dehen Erang, Dkk, 2023, “Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Pada Swalayan Indomaret Di Jalanrajawali Kota Palangka Raya”, *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan sosial*.

Iswandi Adel, 2021, “Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)”, *Jurnal Ilmu Hukum dan Politik, Vol.1 No.3*

Jabani Muzayannah dan Tadjuddin, 2019 “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)”, *Journal of Social-Religion Research, Vol. 3, No.1*.

- Jabani Muzayannah, dan Indah Fitriani, 2019, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Pada Pt. Hadji Kalla Kota Palopo), *Journal Of Institution And Sharia Finance* , Vol 2, Hal. 91-115.
- Lubis Safitri Winda, 2021, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensansi, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall”, *Skripsi Jurusan Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains*.
- M Ramlah, dan Nur Indah Sari, 2019, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), *Journal of Islamic Management And Bussines*, Vol.1, No.1.
- Mujahidin, Fasiha, dkk, 2022 “Income of Micro, Small, and Medium Enterprises with the Presence of A Mini Market In Palopo City, Indonesia”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.11, No.2
- Mustaqim Muhammad, 2019, “Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus), *Jurnal Penelitian*, Vol.10, No.2.
- Mutia Sara, 2022, “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri Di Dayah Darul Huda Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Selatan”, *Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*.
- Nita Fitriani, 2019, “Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Religios Approach di Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket”, *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan*, Vol.3, No. 2.
- Nudin Ihwan Choirul, 2019, “Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Hypermart Assalam Dengan Metode Fuzzy Service Quality”, *Skripsi Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik*
- Nugroho Puji Arief, 2020, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Octaviana Trivita, Dkk, 2019, “Analisis Strategi Penjualan Barang Komoditas Di Swalayan Surya Gondang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”, *Jurnal Qawanin*, Vol.3 No.2.
- Putri Andini Intan, “Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Adam Bengkulu”, (*Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu*, 2019), Hal. 4.
- Putrid Eka Dian Fivi, 2023, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

(Studi Pada Karyawan Pt. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)”, *Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*

Risma Ananda Nur M, Dkk, 2020, “Sistem Informasi Manajemen Pada Swalayan Di Tulungagung”, Jawa Timur.

Rizqianti Anisa, 2019, “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta”, *Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*.

Rohanah Siti, Nurjannah Eci Nunung, Dkk, 2024, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) dalam Meningkatkan Target Penjualan yang Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Karyawan Pt. Jasmine Pagaden Subang)”, *Jurnal Al-Amar (JAA)*, Vol.5, No.1.

Safa’ah Mardiana Engga, 2019, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Sari Agustian Yunita, 2022, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Septianingsih Lisa, 2019, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo”, *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Sundari sulfi, Apriana Aging, dkk, 2024, “Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang”, *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia*, Vol.3, No.1.

Sururi M, 2021, “Preferensi Konsumen dalam Pembelian Produk yang Dipasarkan di Supermarket TIP TOP Cabang Ciputat”, *Jurnal Bisnis Keuangan dan ekonomi Syariah*, Vol.1 No.1.

Susan Eri, 2019, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.9, No.2.

T. Juritno, Staff Hypermart Kota Palopo, (Wawancara Jumat 30 agustus 2024).

Tanjung, Adrian, Dkk, 2020, “Panduan Praktis Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Instansi Pemerintah”, (Yogyakarta: Modal Media), hal.79

Tsauri Sofyan H. Drs, Dkk, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jember: Stain Jember Press

Vulandari Tri Retno, Abdul Khoiri, dkk, 2023, “Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dengan System Development Life Cycle (SDLC)”, *Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika*, Vol.4, No.1.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Berikut pedoman wawancara yang akan diajukan kepada setiap informan yang telah ditentukan sebagai berikut:

A. Pedoman wawancara untuk Human Resource Development (HRD)

1. Apakah pekerjaan yang dibebankan tersebut telah sesuai dengan kemampuan karyawan?
2. Bagaimana cara menerapkan rekrutmen pada karyawan?
3. Apa saja aturan yang diberlakukan terhadap karyawan?
4. Apakah kompensasi yang diberikan kepada anda tepat waktu yang sesuai dengan dijanjikan berdasarkan kontrak bersama sebelum masuk bekerja di Hypermart?
5. Bagaimana hypermart menerapkan disiplin kerja, apakah ada aturan yang telah ditetapkannya?
6. Apakah saat karyawan baru saja diterima menjadi pegawai, dilaksanakan orientasi atau pelatihan?
7. Apakah ada kelebihan dalam menilai kinerja Karyawan?
8. Bagaimana bila waktunya sudah sholat, Apakah karyawan di beri izin untuk menunaikan sholat ketika jam kerja?

B. Pedoman wawancara untuk Staff dan Karyawan

1. Sudah berapa lama menjadi karyawan di Hypermart Palopo?
2. Apakah ada pelatihan sebelum menjadi karyawan?
3. Apakah anda merasa pekerjaan anda bermakna dan dihargai?
4. Bagaimana Anda mendisiplinkan kinerja dalam menyesuaikan aturan yang ada?
5. Apa tugas dan tanggung jawab anda dalam perkerjaan?
6. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan?

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Tokasirang, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo
Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: https://febi.iainpalopo.ac.id/

Nomor : B357 /In.19/FEBI/HM.01/08/2024
Lampiran : 1 (satu) dokumen
Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Palopo, 2 Agustus 2024

Yth. Kepala DPMPTSP Kota Palopo
Di Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama	: Fitri Sakinah
NIM	: 1904010166
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Semester	: X (Sepuluh)
Tahun Akademik	: 2023/2024

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi Hypermart Palopo dengan judul: **"Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam di Hypermart Palopo"**. Oleh karena itu dimohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini diajukan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 19820124 200901 2 006

Lampiran 3: Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN


PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmptsp@palopokota.go.id, Website : http://dpmptsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2024.0717/IP/DPMPTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: FUTRI SAKINAH
Jenis Kelamin	: P
Alamat	: BTN. Merdeka Non Blok Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 7373055406010001

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI HYPERMART PALOPO

Lokasi Penelitian	: Hypermart Kota Palopo
Lamanya Penelitian	: 6 Agustus 2024 s.d. 6 November 2024

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 6 Agustus 2024



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth.:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran 4: SK Penguji

SK PENGUJI

LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : 591 TAHUN 2024
TANGGAL : 21 NOVEMBER 2024
TENTANG : PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

-
- I. Nama Mahasiswa : Fitri Sakinah
NIM : 19 0401 0166
Program Studi : Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : Analisis Peranan Sektor Industri dan Sektor Perdagangan terhadap Daya Saing Ekonomi di Kota Palopo.
- III. Dosen Pembimbing dan Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
Sekretaris : Dr. Fasiha, M.E.I.
Pembimbing : Rismayanti, S.E., M.Si.
Penguji Utama (I) : Abd. Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si.
Pembantu Penguji (II) : Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy.


Dekan,
Anita Marwing

Lampiran 5: Halaman Persetujuan Pembimbing

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: Analisis Pengelolaan sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Hypermart Palopo. Yang ditulis oleh:

Nama : Putri Sakinah

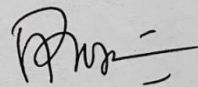
Nim : 19 0401 0166

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*. Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing,



Rismayanti, S.E., M.Si.

Tanggal: 25 November 2024

Lampiran 6: Nota Dinas Pembimbing

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran : -
Hal : Skripsi Fitri Sakinah
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di

Palopo

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi bahwa mahasiswa di bawah ini :

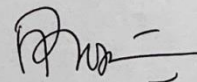
Nama	: Fitri Sakinah
Nim	: 19 0401 0166
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Hypermart Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing,



Rismayanti, S.E., M.Si.

Tanggal: 25 November 2024

Lampiran 7: Nota Dinas Tim Penguji

NOTA DINAS TIM PENGUJI

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lampiran : -

Hal : Skripsi Fitri Sakinah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di

Palopo

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Fitri Sakinah

Nim : 19 0401 0166

Program Studi : Ekonomi Syariah

JudulSkripsi : Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Hypermart

Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

WassalamualaikumWr. Wb

1. Abd. Kadir Arno, SE.Sy., M.Si.

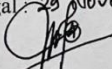
Penguji I

()

Tanggal : 25 November 2024

2. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy.

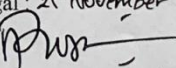
Penguji II

()

Tanggal : 25 November 2024

3. Rismayanti, SE., M.Si.

Pembimbing/Penguji

()

Tanggal : 25 November 2024

Lampiran 8: Nota Dinas Tim Verifikasi Naskah Skripsi

NOTA DINAS TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lampiran : -
Hal : Skripsi Putri Sakinah
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di

Palopo

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Putri Sakinah
Nim : 19 0401 0166
Program Studi : Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Hypermart
Palopo

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

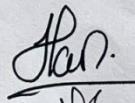
Wassalamualaikum wr. Wb

Tim Verifikasi

1. Hardianti Yusuf, S.E.Sy., M.E

Tanggal : 29 November 2024

(



)

2. Nining Angraini

Tanggal : 29 November 2024

(



)

Lampiran 9: Dokumentasi

DOKUMENTASI

1. Wawancara dengan Human Resource Development (HRD)



2. Wawancara dengan Staff Hypermart Palopo



3. Wawancara dengan Sales Promotion Girl (SPG)



Lampiran 10: Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Futri Sakinah, lahir di Palopo 14 Juni 2001. Penulis merupakan anak kedua dari kedua bersaudara dari pasangan ayah bernama Alm. Sakka Arifin dan ibu bernama Nurhana. Penulis bertempat tinggal di jln Btn. Merdeka Non Blok, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo. Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2007 di SDN 30 Mattirowalie dan selesai pada tahun 2013, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di Mtsn Negeri Model Palopo dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 6 Palopo dan lulus pada tahun 2019, pada saat SMA Penulis Juga aktif di Organisasi Osis d. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, penulis memilih Program Studi Ekonomi Syariah. Penulis juga aktif di beberapa organisasi intra kampus yaitu HMPS.

Contact Person Penulis : futri_sakinah0166_mhs19@iainpalopo.ac.id