

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMIS PADA BANK

BRI SYARIAH KOTA PALOPO



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Perbankan Syariah (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo**

Oleh:

NOPLI ALBIARI

NIM 13.16.15.0072

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2017**

NOPLI ALBIVARI

13.16.15.0072

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
TAHUN 2016**



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
NOTA DINAS PEMBIMBING	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	
SURAT PERNYATAAN.....	
PRAKATA.....	
DAFTAR ISI.....	
ABSTRAK.....	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	
B. Rumusan masalah.....	
C. Tujuan Penelitian.....	
D. Manfaat Penelitian.....	
E. Definisi operasional.....	
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Manajemen Secara Umum.....	
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	
C. Peranan Syariah.....	
D. Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) Dalam Konsep Islam.....	
E. Sifat-Sifat Nabi.....	
F. Kerangka Fikir.....	
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	

B. Jenis Pendekatan.....	
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	
D. Fokus Penelitian.....	
E. Jenis Pengumpulan Data.....	
F. Metode Pengumpulan Data.....	
G. Teknis Analisis Data.....	
H. Sistematika Penulis.....	

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	
B. Pembahasan.....	
C. Analisis Data.....	

BAB V

A. Kesimpulan.....	
B. Saran.....	

DAFTAR

PUSTAKA.....	
--------------	--

LAMPIRAN.....	
---------------	--

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Menurut Sudarto menyatakan organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi tersebut, dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain orang-orang, kerjasama dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung.¹

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah di rencanakan dengan tepat. Organisasi apapun, senantiasa membutuhkan manajemen.² Suatu organisasi akan berjalan dengan baik pula, menurut Handoko manajemen di butuhkan untuk semua tipe organisasi.³ Dalam praktek, manajemen berperan langsung untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen ada untuk mengatur suatu yang di lakukan dengan baik, tepat, rapi dan terarah. Sebagaimana yang telah di ungkapkan oleh Dassler memiliki 5 fungsi antara lain: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian keseluruhan fungsi tersebut menunjang aktivitas dalam manajemen organisasi.⁴

Begitupun dengan keberhasilan manajemen dalam organisasi akan tergantung dengan peran-peran yang ada di dalamnya, seperti manajer, karyawan

¹ Sudarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002.

² Hafidhuiddin & Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2013

³ Handoko, *Penerapan Manajemen*, Yogyakarta: 2009.

⁴ Dassler, *Manajemen SDM*, Jakarta: 2006

dan variabel-variabel lain yang menunjang. Namun dengan adanya perbedaan peran-peran tersebut akan mempengaruhi penerpan manajemen yang berbeda pula. Terutama peran seorang manajer atau pemimpin yang berperan langsung terhadap proses manajemen. Walaupun mungkin di terapkan secara berbeda oleh manajer-manajer yang berbeda pula, dalam hal ini tergantung pada variabel-variabel tipe organisasi, kebudayaan dan tipe anggota (karyawan) fungsi-fungsinya tetap sama.⁵

Disinilah peran manajer dibutuhkan dalam keberlangsungan penerpan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Mondy menjelaskan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Bagaimana mengatur aspek-aspek sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dan memanfaatkan sumber daya dengan efektif. Pehatian sumber daya manusia juga semakin meningkat, khususnya dalam sumber daya manusia.⁶ Anoraga menyatakan meningkatnya persaingan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan dan pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.⁷ Setiap organisasi yang ingin terus berkembang dan bersaing dalam lingkungan yang semakin kompetitif, harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, hebat, dan sesuai dengan segala sistem yang anut dalam organisasi.

⁵ Handoko, *Penerapan Manajemen*, Yogyakarta: 2009

⁶ Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.

⁷ Anoraga Pandji, *Manajemen bisnis*, Semarang: 1997

Sebagai aspek terpenting dalam berlangsungnya aktivitas usaha organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi-fungsi utama. di jelaskan pula oleh Dessler dimana manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan, ini termasuk: melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan), merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan, mengorientasikan dan melatih karyawan-karyawan baru, mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan), memberikan intensif dan keuntungan, menilai prestasi, berkomunikasi (mewawancarai), memberikan konseling, memberikan disiplin), melatih dan mengembangkan para manajer, dan membangun komitmen karyawan.⁸

dan penerapan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu wilayah tidak lepas dari budaya yang berkembang di wilayah tersebut. Perkembangan Budaya nasional (*National Culture*) merupakan suatu nilai atau norma yang mengatur sikap dan perilaku yang sesuai dalam masyarakat budaya nasional terbentuk dari berkembangnya suatu budaya dalam suatu dalam dunia kerja yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi, disebut sebagian budaya pekerja.

Menurut Wahyudi Sebagai sebuah kenyataan sejarah, agama dan kebudayaan dapat saling mempengaruhi karena keduanya terdapat nilai dan simbol. Secara tidak langsung, keberadaan agama dalam masyarakat

⁸ Dassler, *Manajemen SDM*, Jakarta: 2006

mempengaruhi perkembangan budaya dan nilai-nilai sosial (Social values) bahkan ekonomi sehingga pola pikir baik individu ataupun masyarakat sehari-hari akan berdasar pada agama yang berkembang.⁹ Penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam dalam kehidupan sehari-hari akan terkait dengan nilai-nilai yang ada dalam Al Qur'an dan Al Hadist. Dimana Al Qur'an dan Al Hadist dijadikan pedoman bagi setiap kegiatan karena di dalam Al Qur'an dan Al Hadist berisikan anjuran dan larangan yang mengatur bagi umat Islam guna memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Rivai dan Buchari menjelaskan, pola perilaku, bentuk aktivitas dan pola kecenderungan terkait dengan pemahaman manusia terhadap makna kehidupan itu sendiri. Telah menjadi suatu ketetapan (quadrat) dan kehendak (irodat) Allah bahwa manusia diciptakan juga diberi tuntunan hidup agar dapat menjalani kehidupan sebagai hamba Allah yang memakmurkan kehidupan di dunia ini dengan kehendak-Nya. Ditambah dengan kepercayaan masyarakat Muslim dimana keselamatan dan kelancaran dalam melakukan kegiatan sehari-hari akan dapat diperoleh apabila telah mengamalkan dan menerapkan sesuai dengan ajaran agama Islam dalam kehidupannya. Dimana aturan hidup manusia bersumber dari Al Qur'an dan Al Hadist sebagai tuntunan hidup manusia di dunia.

Pemaknaan ajaran-ajaran Islam dalam penerapannya di kehidupan dapat dibentuk dari kepriadian seorang itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai dan Buchari untuk mewujudkan suatu tatanan kehidupan masyarakat yang baik harus di mulai dari pembinaan kualitas kehidupan secara individual. Karena dari

⁹ Wahyudi Kumoro Tomo, *Manajemen Konflik Organisasi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011.

sekumpulan individu-individu itulah yang nantinya dapat memberikan pengaruh perubahan yang lebih baik dalam tatanan kehidupan masyarakat. Selanjutnya Rivai dan Buchari menjelaskan disinilah pentingnya pembinaan kualitas kepribadian seorang muslim (syakhsiyah Islamiyyah) agar memahami secara benar tentang nilai-nilai islam kemudian dapat memberikan warna dan pengaruh perubahan terhadap lingkungan disekitarnya. Pembentukan kepribadian islam (syakhsiyah Islam) pada diri seseorang di tempuh melalui dua tahap, pertama, mengintroduksi aqidah Islamiyah pada diri seseorang agar dia jadikan aqidah atau pandangan hidupnya. Kedua, seorang muslim yang telah memiliki aqidah islamiyah itu bertekat menjadikan aqidah islamiyah sebagai landasan dalam melakukan proses berfikir yang islami (aqidah Islamiyah) dan sekaligus menjadikan aqidah Islamiyah dalam mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya (nafsiyah Islamiyah).¹⁰

Dengan demikian erat kaitannya hubungan antara kepribadian islam yang dipahami dan memiliki seseorang dengan perilaku kehidupan sehari-hari. Rivai dan Buchari menyatakan aspek olah pikir (kognitif) dan olah rasa (afeksi) saja tidak cukup untuk melahirkan seseorang yang memiliki kepribadian Islam. Tetapi perlu ditunjang dengan pembinaan aspek perilaku kehidupan sehari-hari (psikomotorik).

Aktivitas dan perilaku ekonomi tidak terlepas dari karakteristik manusianya (Rivai dan Buchari, Seperti dalam sistem hal sistem perbankan yang mempengaruhi perekonomian masyarakat. Masyarakat yang mayoritas agama islam juga memerlukan adanya sistem yang menggunakan prinsip sesuai hukum

¹⁰ Rivai & Buchari, *Manajemen SDM untuk Perusahaan*, Jakarta: 1999

islam (syariah). Siamat menyatakan kegiatan usaha perbankan bagi masyarakat yang membutuhkan dan menghendaki pembayaran imbalan yang tidak didasarkan pada sistem bunga, melainkan atas dasar sistem syariah sebagaimana digariskan syariah (hukum) Islam.¹¹

Seperti pada bank BRI Syariah yang merupakan sebuah bank yang bergerak di bidang perbankan syariah. Bank ini mendapat izin operasi dari Bank Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2008. Satu bulan kemudian, Bank BRI Syariah memulai kegiatan usahanya.

Bank BRI Syariah pada awalnya bernama Bank Jasa Arta, yang kemudian pada tanggal 19 Desember 2007 diambil alih kepemilikan sahamnya oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Setelah diambil alih, kegiatan usaha bank tersebut berubah dari sebelumnya beroperasi secara konvensional menjadi perbankan syariah. Dalam perkembangan usahanya, Bank BRI Syariah mampu membangun sebuah kegiatan usaha perbankan ritel modern dengan layanan finansial yang cukup kuat. Selain itu, Bank Syariah ini dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya tergolong prima, sehingga tidak mengherankan jika perkembangan dan pertumbuhannya sangat cepat. Disamping itu, Bank BRI Syariah juga menawarkan berbagai macam produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Setelah adanya pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. pada tahun 2008 yang kemudian melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah, maka aktivitas Bank BRI Syariah semakin meningkat,

¹¹ Dahlan Siamat, *Akutansi Perankan Sebagai Sebuah Kenyataan Sejarah, Agama Dan Kebudayaan*, Jakarta: Salemba, 2005.

sehingga keberadaannya semakin kokoh dan tumbuh menjadi Bank Syariah terbesar ketiga.¹²

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank Bri Syariah Kota Palopo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang di angkat adalah :

1. Apakah penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berbasis nilai-nilai Islami pada perusahaan dapat di pahami oleh karyawan yang ada ?
2. Apakah manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan bernilai Islami tidak di terapkan pada Bank BRI Syariah sebagai Bank yang berbasis Syariah ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berbasis nilai-nilai islami pada perusahaan dapat di pahami oleh karyawan yang ada.
2. Untuk mengetahui apakah manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan bernilai islami tidak di terapkan pada Bank BRI Syariah sebagai Bank yang berbasis syariah.

D. Manfaat Penelitian

¹² <http://best.tanijonegoro.com/2013/11/brisyariah.html>

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang di harapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain:

1. Bagi peneliti

Diharapkan peneliti dapat lebih mengetahui mengenai praktik manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan.

3. Bagi pihak Universitas IAIN Palopo

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah.

4. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi perusahaan lain dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang lingkup Pembahasan

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang di berikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan atau variabel tersebut.

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan, maka penulis menguraikan secara singkat definisi operasional variabel yaitu:

1. Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan.¹³ Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibua, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat¹⁴.

Faktor terpenting dalam proses manajemen organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mejadi faktor internal organisasi yang harus di kelola dengan baik dengan pemberdayaan yang sesuai, adanya faktor eksternal organisasi yang susah untuk diprediksi. Bagi organisasi, hal yang diharapkan dalam praktek manajemen sumber daya manusia yang ada bisa mendukung sikap kerja yang sesuai dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Bagaimana mengatur jumlah dan kemampuan yang di miliki oleh individu yang berbeda guna mencapai tujuan organisasi. Di harapkan sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi dapat berkontribusi bersama demi kemajuan organisasinya.

Kontribusi dari SDM tidak hanya di lihat dari kemampuan, pengetahuan *skill*, atau pun pengalaman yang mereka bawa saat bergabung dengan organisasi, tetapi bagaimana organisasi secara internal mengembangkan dan meningkatkan

¹³ Jhon. M. Echols dan Hassan Shadily, kamus inggis-indonesia, (Jakarta: Gramedia, 1992), hlm.313

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2003, h.40.

kemampuan dan *skill* yang di miliki setiap SDM untuk mengembangkan kapabilitas karyawan. Karena suatu pekerjaan akan berpengaruh dengan kapabilitas seseorang, bukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban terhadap organisasi.

Disinilah peran penting praktik MSDM di organisasi dalam menentukan calon karyawan, posisi karyawan, tugas karyawan, dan pengembangan karyawan guna pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang di butukan dalam organisasi.

3. Perbankan Syariah

Perbankan Syariah menjadi salah satu lembaga keuangan yang merupakan penggerak dalam pembangunan perekonomian sudah tidak bisa diragukan lagi. Bagaimana perbankan memajukan usaha-usaha masyarakat dengan penyediaan dananya, perbankan menawarkan produk-produk yang dibutuhkan nasabah, perbankan yang dapat menyimpan dana dari nasabah dengan adanya kepercayaan, sehingga seluruh kegiatan perekonomian masyarakat akan bergantung pada perbankan. Namun pada umumnya, masyarakat lebih memahami tentang fasilitas dan sistem dalam bank umum selain adanya bank Islam atau bank syariah.

Perkembangan sistem perbankan yang baru muncul sekitar 20 tahun yang lalu dirasa terus mengalami kemajuan dan terus di percaya masyarakat dalam kegiatan ekonominya. Munculnya bank Islam ditandai dengan berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia (Bank Muamalat) pada tahun 1992 ditengah

perkembangan perbankan umum atau konvensional. Hisyam (dikutip oleh Sawarjuwono & Mooduto), menyatakan bahkan sekitar setahun sebelum kelahiran Bank Muamalat (yang pada sementara literatur dikenal sebagai bank 27 Islam atau bank syariah yang pertama di Indonesia), sebetulnya telah didahului oleh berdirinya 3 (tiga) buah bank syariah dalam bentuk Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPR Syariah).¹⁵

E. Penelitian terdahulu

Telaah pustaka mengenai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis nilai islami pernah dilakukan oleh Wikaningrum (2011) dengan judul “Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebijakan dan praktek pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada di bank syariah, dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh Bank di Jawa Tengah yang menawarkan produk syariah, baik Bank Umum Syariah ataupun BPR Syariah maupun Unit Usaha Syariah pada bank umum konvensional. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh bank tersebut yang telah beroperasi di Jawa Tengah minimal 2 (dua) tahun. Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan praktik manajemen SDM bagi sebagian besar responden bank syariah yang kurang optimal. Namun adanya temua menarik lainnya yang

¹⁵ Sawarjuwono dan Mooduto, *Pedoman Akutansi Perbankan Syariah Indonesia*, Jakarta: BI. Bank Indonesia, 2005.

menyatakan meskipun dari segi pelaksanaan SDM masih belum optimal tetapi kinerja SDMnya dinilai baik oleh pihak manajemen. Persepsi kinerja SDM menurut bank syariah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitas hasil bukan kualitas proses. Oktina (2012) juga melakukan penelitian tentang praktik MSDM dengan judul “Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan”. Studi kasus penelitian ini pada PT Toha Putra Semarang dimana menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim terutama dalam kehidupan ekonomi khususnya pada aspek manajemen sumberdaya manusia. Praktek manajemen sumberdaya manusia yang akan diteliti meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Hasilnya menunjukkan dalam praktek manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan telah mendekati praktik manajemen Islami dan para karyawan pun tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja mereka. Pasaribu, (2011) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Nilai-Nilai Islami, Budaya dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia” yang bertujuan (1) mengkaji persepsi dari faktor-faktor pada pemaknaan sholat, budaya kerja dan kinerja SDI pada BMI, serta (2) menganalisis pengaruh masing-masing dari pemaknaan sholat dan budaya kerja terhadap kinerja SDI di BMI. Hasil penelitian menunjukkan pemaknaan shalat berpengaruh nyata dan positif terhadap budaya kerja, budaya kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, pemaknaan shalat

berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, dan pemaknaan sholat melalui budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

NJFJJFDJK

A. Konsep Manajemen Secara Umum

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses untuk mengatur sumber daya yang dimiliki guna mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen juga dibutuhkan organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Dimana dalam setiap organisasi, individu akan berkontribusi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan dengan menggunakan manajemen sebagai alat untuk mengontrol sebagaimana yang telah di ungkapkan Handoko bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.¹⁶

b. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan

¹⁶ Handoko, *Penerapan manajemen*, Yogyakarta: 2009.

kegiatan untuk mencapai tujuan.¹⁷ Berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen ini, berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen.¹⁸

1. Fungsi *Planning*

Perencanaan atau *planning* adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus di tempuh untuk mncapai tujuan tersebut.¹⁹

2. Fungsi *Organizing*

Gumur merumuskan organizing kedalam pengelompokan dan pengaturan orang untuk dapat digerakkan seagai suatu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah di rumuskan tercapainya tujuan yang ditetapkan. Ada tiga unsur *organizing* yaitu:

- a) Pengenalan dan pengelompokan kerja.
- b) Penentuan dan pelimpahan wewenan serta tanggung jawab.
- c) Pengaturan hubungan kerja.

Setelah adanya gambaran pengertian pengorganisasian sebagaimana telah di uraikan di atas, maka pegorgaisasian merupakan rangkaian aktivitas dalam menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah agi segenap kegiatan usaha dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus di laksanakan

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad ke 21*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, h. 1-2

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009, h. 89-90.

¹⁹ Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi, 2005, h. 64

serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi.²⁰

1) Fungsi *Actuating*

Penggerakan adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.²¹

2) Fungsi *Controlling*

Pengendalian dalam kamus bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan mengendalikan, pengekangan, pengawasan atas kemajuan dengan membandingkan hasil dan sasaran secara teratur serta menyesuaikan usaha (kegiatan) dengan hasil pengawasan (Depdiknas *Kamus Besar Bahasa Indonesia*). Pengertian pengendalian menurut istilah adalah proses pengendalian semua karyawan yang menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.²²

B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat²³.

²⁰ Mahmuddin, *Manajemen Dakwa Rasulullah (Suatu Telaah Historis Kritis)*, Jakarta: Restu Ilahi, 2004, h.32.

²¹ M. Munir, dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Prenada Media, 2006, h.139.

²² Umi Athelia Kurniati (ed), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustakaraya, 2012, h.40.

²³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2003, h.40.

Faktor terpenting dalam proses manajemen organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor internal organisasi yang harus dikelola dengan baik dengan pemberdayaan yang sesuai, adanya faktor eksternal organisasi yang susah untuk diprediksi. Bagi organisasi, hal yang diharapkan dalam praktek manajemen sumber daya manusia yang ada bisa mendukung sikap kerja yang sesuai dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Bagaimana mengatur jumlah dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang berdaya guna mencapai tujuan organisasi. Diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat berkontribusi bersama demi kemajuan organisasinya.

Kontribusi dari SDM tidak hanya dilihat dari kemampuan, pengetahuan *skill*, atau pun pengalaman yang mereka bawa saat bergabung dengan organisasi, tetapi bagaimana organisasi secara internal mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan *skill* yang dimiliki setiap SDM untuk mengembangkan kapabilitas karyawan. Karena suatu pekerjaan akan berpengaruh dengan kapabilitas seseorang, bukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban terhadap organisasi.

Disinilah peran penting praktik MSDM di organisasi dalam menentukan calon karyawan, posisi karyawan, tugas karyawan, dan pengembangan karyawan guna pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam organisasi. Praktek-praktek MSDM yang dijalankan dengan tepat akan mendukung dan meningkatkan nilai yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi.

Praktek-praktek MSDM itu meliputi:²⁴

1) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik individu tertentu dalam jumlah yang ditentukan sesuai kebutuhan dan dengan adanya kualifikasi yang memadai yang disesuaikan dengan organisasi. Organisasi bisa memilih dari sekian pelamar yang paling mendekati kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan. Dari proses perekrutan ini, organisasi berharap mendapatkan dan mempekerjakan orang yang tepat dan sesuai dengan posisi mereka bekerja. Organisasi mengharapkan orang-orang terbaik yang bekerja, karena adanya persaingan di lingkungan eksternal organisasi yaitu kondisi pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Dengan demikian proses rekrutmen harus dirancang sedemikian rupa guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan.

2) Seleksi

Proses memilih dari semua pelamar untuk ditempatkan suatu posisi tertentu dalam organisasi. Keberhasilan proses perekrutan akan mempengaruhi kualitas keputusan seleksi. Proses seleksi berperan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Untuk itu dalam proses seleksi, organisasi harus berupaya untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan sikap, budaya perusahaan, berkemampuan yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi

3) Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)

²⁴ Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) Adalah kegiatan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan guna menunjang kinerja dalam organisasi. Dalam pelatihan, kegiatan yang dilakukan yaitu pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk kinerja saat ini. Lain halnya dengan pengembangan, kegiatan ini lebih memiliki fokus jangka panjang bagi pengetahuan dan keterampilan karyawan di organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka (Mondy, 2008).

4) Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan aktifitas perusahaan yang di rancang guna mengevaluasi kegiatan atau kinerja dari individu atau organisasi secara keseluruhan pada periode tertentu. Fokus penilaian tetap pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan *skill and knowledge* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi. Mondy menjelaskan sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, dan sasaran. Tujuan dari penilaian yaitu untuk mendorong adanya perbaikan kinerja, mengembangkan kinerja yang terhambat, membantu manajer dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan, semuanya guna pencapaian efektifitas kegiatan pada organisasi.

5) Kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan yang di terima oleh karyawan sebagai haknya di mana merupakan timbal balik atas jasa dan usaha mereka kepada

organisasi.pemberian kompensasi yang terencana matang dalam organisasi akan memberikan imbalan-imbalan yang adil kepada karyawan sesuai dengan besarnya kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan pun terdiri dari 2 macam yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, maupun bonus yang didapatkan rutin oleh karyawan, dan kompensasi tidak langsung yaitu imbalan nonfinansial yang diterima oleh karyawan seperti tunjangan, asuransi, cuti, libur kerja, dsb.

Dengan penentuan praktik-praktik SDM yang baik dalam organisasi diharapkan dapat menunjang jalannya efektivitas organisasi karena bekerja dengan orang-orang tepat, posisi yang tepat, *skill and knowledge* yang maksimal, kerjasama yang baik, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dicapai dengan semua kontribusi dari peran karyawan didalamnya.

b. Proses manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Proses manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa tahapan seperti proses manajemen sumber daya manusia menurut James A.F Stoner sebagaimana yang dikutip oleh Soekidjo Notoadmodjo:40

- 1) Perencanaan sumber daya manusia didesain untuk memastikan bahwa personel yang diperlukan akan selalu terpenuhi secara memadai.
- 2) Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.
- 3) Seleksi termasuk menggunakan formulir lamaran, surat riwayat hidup, wawancara, pengujian keterampilan, dan mencocokkan informasi,

dari referensi untuk mengevaluasi dan menjaring calon karyawan bagi manajer, yang akhirnya akan memilih dan menerima calon.

- 4) Sosialisasi (orientasi) didesain untuk membantu orang terpilih menyesuaikan diri dengan mulus kedalam organisasi.pendatang diperkenalkan kepada para rekan sekerja, terbiasa dengan tanggung jawabnya dan diberitau mengenai budaya organisasi, kebijakan, dan harapan yang bersangkutan dengan tingkah laku karyawan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan keduanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi pada efektifitas organisasi.

C. Perbankan Syariah

Perbankan menjadi salah satu lembaga keuangan yang merupakan penggerak dalam pembangunan perekonomian sudah tidak bisa diragukan lagi. Bagaimana perbankan memajukan usaha-usaha masyarakat dengan penyediaan dananya, perbankan menawarkan produk-produk yang dibutuhkan nasabah, perbankan yang dapat menyimpan dana dari nasabah dengan adanya kepercayaan, sehingga seluruh kegiatan perekonomian masyarakat akan bergantung pada perbankan. Namun pada umumnya, masyarakat lebih memahami tentang fasilitas dan sistem dalam bank umum selain adanya bank Islam atau bank syariah.

prakteknya bank Islam mengimplementasikan konsep baru yang berbeda dengan sistem dalam perbankan konvensional. Seperti beberapa pemahaman dalam bank umum yang tidak bisa diterima dalam bank syariah yaitu penetapan atau sistem bunga (riba) yang justru diharamkan dalam bank syariah.

Sebelum berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, pada mulanya sistem perbankan di Indonesia hanya menganut sistem perbankan konvensional, sistem yang menganut manajemen dari barat. Semakin berkembangnya perbankan yang berlandaskan syariah, mencerminkan kebutuhan masyarakat terhadap bank syariah ini. Sawarjuwono dan Mooduto mengungkapkan dalam perkembangannya, perbankan syariah menghadapi dua kendala mendasar yakni kendala yang pertama adalah dari internal perbankan, berupa terbatasnya skala dan volume bisnis dibandingkan dengan potensi perbankan nasional. Dan kendala yang kedua berasal dari eksternal perbankan, yaitu berupa pemahaman masyarakat akan bank syariah yang terbatas, beberapa regulasi yang belum sepenuhnya menunjang, serta belum terintegrasinya dengan berbagai institusi pemerintah yang terkait.

Perkembangan sistem perbankan yang baru muncul sekitar 20 tahun yang lalu dirasa terus mengalami kemajuan dan terus di percaya masyarakat dalam kegiatan ekonominya. Munculnya bank Islam ditandai dengan berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia (Bank Muamalat) pada tahun 1992 ditengah perkembangan perbankan umum atau konvensional. Hisyam (dikutip oleh Sawarjuwono & Mooduto, 2005) menyatakan bahkan sekitar setahun sebelum kelahiran Bank Muamalat (yang pada sementara literatur dikenal sebagai bank 27 Islam atau bank syariah yang pertama di Indonesia), sebetulnya telah didahului

oleh berdirinya 3 (tiga) buah bank syariah dalam bentuk Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPR Syariah).²⁵

Dalam penelitian Sawarjuwono & Mooduto mengungkapkan perkembangan perbankan syariah di Indonesia digambarkan dengan adanya 2 (dua) kategori, yakni:

- a. Green light. Yakni dilihat dari perkembangan pendanaan yang terus naik (asset perusahaan) yang terus berkembang. Dimana dalam krisis, bank syariah masih dapat bertahan.
- b. Yellow light. Dilihat dari kurangnya pemahaman masyarakat mengenai produk-produk yang di tawarkan oleh bank syariah. Minimnya pengetahuan mengenai sistem-sistem perbankan syariah dan sistem bunga dalam perbankan syariah.

Bank yang bergerak dalam bidang jasa akan sangat memperhatikan hubungan antara perusahaan dengan nasabah. Hubungan yang baik akan menimbulkan rasa yang nyaman bagi nasabah untuk menggunakan jasa tersebut, sebagaimana fungsi bank yaitu agent of trust. Dengan demikian, kualitas pelayanan akan tergantung pada peran karyawan dimana merupakan sumber daya manusia dalam organisasi. Disinilah kompetisi sumber daya manusia dalam dunia perbankan dimainkan untuk mendapatkan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kompetisi ini terjadi tidak hanya di dunia perbankan konvensional saja melainkan juga perbankan syariah.

²⁵ Sawarjuwono dan Mooduto, *Pedoman Akutansi Perbankan Syariah Indonesia*, Jakarta: BI. Bank Indonesia, 2005.

Hal inilah yang menyebabkan kenapa faktor sumber daya manusia (SDM) sangat penting di bidang jasa karena peran dari sumber daya manusia (SDM) yang ada tidak bisa sepenuhnya digantikan oleh teknologi. Apalagi hubungan dengan nasabah pada bank syariah lebih pada kemitraan yang berorientasi bukan hanya profit semata, tapi juga *falāh oriented* alias kebahagiaan di akhirat. Disinilah letak perbedaan dengan bank konvensional, dimana dalam bank konvensional hubungan yang terbentuk hanya antara debitor dan kreditor.

D. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konsep islam

Agama merupakan pondasi awal dalam suatu masyarakat. Dalam agama mengatur segala perkara di dunia agar berjalan dengan baik dan sesuai, dan mencapai akhirat yang baik pula. Itulah tujuan agama mengatur segala aspek kehidupan karena manusia hidup di dunia hanyalah sementara, kehidupan yang kekal ialah di akhirat kelak. Agama mengatur aspek sosial, bagaimana kita bersosiasi dengan sesama manusia, aspek budaya, bagaimana manusia memiliki budaya dengan etika yang baik, hingga aspek ekonomi sekalipun, bagaimana praktek-praktek ekonomi atau perdagangan yang halal sesuai dengan Al-quran dan sunnah. Dalam aspek ekonomi, islam tidak hanya mengatur dalam hal perdagangan, melainkan segala sesuatu yang baik, terarah, teratur atau di sebut dengan manajemen. Hafidhuddin & Tanjung menjelaskan manajemen dalam arti mengatur sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, terarah merupakan sesuatu yang disyariatkan ajaran islam.²⁶ Dalam Al-quran surah ash-Shaff:

مَرْصُوصٌ بُنِينَ كَانَتْهُمْ صَفًّا سَبِيلَةٍ فِي يُقْتَلُونَ الَّذِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

²⁶ Hafidhuddin & Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2013

“sesungguhnya allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh. “(QS ash shaff: 4)

Proses manajemen sendiri pada dasarnya adalah mengatur segala kegiatan dengan rapi dan terarah agar memiliki manfaat dan tujuan serta menghindarkan dari keragu-raguan, karena sesungguhnya sesuatu pekerjaan yang tidak ada manfaatnya merupakan kegiatan yang tidak pernah terencana dengan baik.

Organisasi apapun akan membutuhkan manajemen dalam mengatur segala kegiatannya. Pengelolaan yang baik dan rapi secara organisasional terhadap segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi akan mencapai hasil yang lebih baik di bandingkan dengan pengelolaan dengan individual.

E. Sifat-sifat Nabi

Nabi Muhammad memiliki akhlaq dan sifat-sifat yang sangat mulia. Oleh karena itu hendaklah kita mempelajari sifat-sifat Nabi seperti Shiddiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh. Mudah-mudahan dengan memahami sifat-sifat itu, selain kita bisa terhindar dari mengikuti orang-orang yang mengaku sebagai Nabi, kita juga bisa meniru sifat-sifat Nabi sehingga kita juga jadi orang yang mulia.

a. Shiddiq

Shiddiq artinya benar. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya. Beda sekali dengan pemimpin sekarang yang kebanyakan hanya kata-katanya yang manis, namun perbuatannya berbeda dengan ucapannya.

Mustahil Nabi itu bersifat pembohong/kizzib, dusta, dan sebagainya.

الْهَوَىٰ عَنْ يَنْطِقُ وَمَا

b. Amanah

Amanah artinya benar-benar bisa dipercaya. Jika satu urusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itulah Nabi Muhammad SAW dijuluki oleh penduduk Makkah dengan gelar “Al Amin” yang artinya terpercaya jauh sebelum beliau diangkat jadi Nabi. Apa pun yang beliau ucapkan, penduduk Makkah mempercayainya karena beliau bukanlah orang yang pembohong.

c. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan. Segala firman Allah yang ditujukan oleh manusia, disampaikan oleh Nabi. Tidak ada yang disembunyikan meski itu menyinggung Nabi.

عَدَّ الشَّيْءَ كُلَّ وَأَحْصَىٰ لَدَيْهِمْ بِمَا وَأَخَاطَ رَبَّهُمْ رَسُولُ أَرْبَعًا قَدْ أَنْ لِّيَعْلَمَ

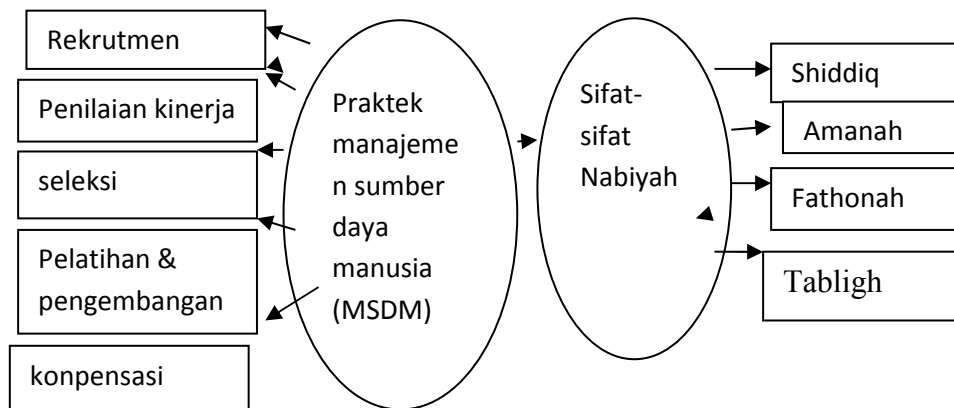
“Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang (sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu.” [Al Jin 28]

d. Fathonah

Fathonah artinya cerdas mustahil nabi itu bodoh atau jahilun. Dalam menyampaikan 6.236 ayat al Qur'an kemudian menjelaskannya dalam puluhan ribu hadist membutuhkan kecerdasan yang luar biasa.²⁷

F. Kerangka pikir

²⁷ <http://ms.wikipedia.org/wiki/iman>.



Dalam kerangka penelitian dijelaskan bahwa dalam penelitian ini praktek-praktek MSDM dilihat dari aspek yakni rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Sedangkan untuk nilai-nilai islami dilihat dari sifat Nabi Muhammad Saw. Yaitu Shiddiq, amanah, Fathonah, dan Tabligh. Sesuai dengan kehidupan Nabi Muhammad Saw.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir dari penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan; sedangkan dalam

penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”. Penelitian kualitatif jauh lebih subjektif dari pada penelitian atau survei kuantitatif dan menggunakan metode sangat berbeda dari mengumpulkan informasi, terutama individu, dalam menggunakan wawancara secara mendalam dan grup fokus. Sifat dari jenis penelitian ini adalah penelitian dan penjelajahan terbuka berakhir dilakukan dalam jumlah relatif kelompok kecil yang di wawancarai secara mendalam. Peserta di minta untuk menjawab pertanyaan umum, dan interviewer atau moderator group periset menjelajah dengan tanggapan mereka untuk mengidentifikasi dan menentukan persepsi, pendapat dan perasaan tentang gagasan atau topik yang dibahas dan untuk menentukan derajat kesepakatan yang ada dalam grup. Kualitas hasil temuan dari penelitian kualitatif secara langsung tergantung pada kemampuan, pengalaman dan kepekaan dari interviewer atau moderator grup.²⁸

B. Jenis Pendekatan

Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan sosiologis, pendekatan sosiologi adalah pendekatan untuk menguji apakah konsep yang di tawarkan itu sesuai dengan kondisi masyarakat.

C. lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini di lakukan ini disalah satu Bank yang ada di kota Palopo dan tempatnya pada Bank BRI Syariah Kota Palopo.

D. Fokus penelitian

²⁸ https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kuantitatif(di kutif pada 09, september 2016 pukul 10.20 wita)

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui penerapan-penerapan nilai-nilai islami pada setiap kegiatan/aktivitas di dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada Bank BRI Syariah.

E. Jenis dan Sumber Data

1. jenis data

Jenis data yang akan penulis gunakan adalah jenis data lapangan (Field research), yaitu research yang akan dilakukan di bank BRI syariah kota palopo.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau kelembagaan.²⁹ dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah informasi tentang mekanisme Nilai-Nilai islami pada bank BRI syariah kota palopo.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung penelitian ini atau data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian nantinya diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

F. Metode pengumpulan Data

Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan topik penelitian melalui cara:

1. Metode observasi

²⁹ Husein Umar, *Research Method in finance and engking*, Jakarta: PT Grandmedia Pustaka, 2003, catatan ke-2, hlm 1.

Metode observasi yaitu proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek komunikasi dengan individu-individu yang di teliti.³⁰ pada tehknik pengumpulan data dengan observasi ini, penulis mengumpulkan data dengan mendatangi langsung kantor cabang pembantu BRI Syariah kota Palopo.

2. Metode wawancara

Suatu upaya untuk mendapatkan informasi atau data berupa jawaban dan pertanyaan (wawancara) dari narasumber.

3. Metode dokumentasi

Yaitu dokumen yang berupa data tertulis yang mengandung keterangan serta penjelasan dan sudah di simpan atau di dokumentasikan. Metode ini sangat di perlukan untuk melengkapi data-data atau informasi yang di perlukan.

G. Teknis Analisa Data

Setelah mengumpulkan data maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah yang berguna untuk memecahkan masalah. analisis data meliputi kegiatan meringkas data yang telah di peroleh menjadi suatu jumlah yang dapat di kelolah.

Menurut Miles dan Huberman, terdapat tiga tehknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus- menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

1. Reduksi Data

³⁰ Nur indrianto,et al. *Meodologi Pnelitian Bisnis, Untuk Akutansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE,2002,hlm.146

Reduksi Data merupakan salah satu dari tehknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat di ambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari tehknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, garafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari tehknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.³¹

4. Validasi Data

Untuk menjaga Validasi data dan menguji hasil penelitian kualitatif, digunakan untuk validasi data dengan menggunakan triagulasi.³²

a. Triangulasi sumber

³¹ <http://www.pengertianpakar.com/2015/teknik-pengumpulan-dan-analisis-data-kuantitatif.html>(dikutif pada 09 september 2016 pukul 10.34 wita)

³² Nazir Mohammad, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Ghalia Indonesia.1983 hlm.24

Di lakukan dengan cara cross chek data dengan fakta dari sumber lain. Dalam penelitian ini sumber lain yang di gunakan yaitu dari browsing di internet untuk mendapatkan beberapa informasi yang di butuhkan.

b. Tringulasi Sumber

Dalam penelitian ini selain di lakukan dengan metode observasi juga di lakukan metode wawancara mendalam kepada pihak yang bersangkutan pada bank BRI Syariah kota palopo.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini di bagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulis sebagai berikut;

Bab 1 pendahuluan

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah yang di ambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 11 Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang merhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang proses-proses manajemen sumber daya manusia dalam koridor islam.

Bab 111 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab 1V Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

Bab V Penutup

Penutup merupakan bagian terakhir penutup skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum PT Bank BRI Syariah

a. Sejarah Umum BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT.Bank BRI terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT.Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi kemudian PT Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Dua tahun lebih PT.Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan syariah. Kehadiran PT.Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan

nasional dipertegas oleh makna cahaya yang mengikuti logo perusahaan. logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank moderen sekelas PT Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia. Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia, untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (proses spin off-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia dan bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur utama PT Bank BRI Syariah. Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga.

b. Visi dan misi

Visi:

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi:

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan Finansial nasabah.

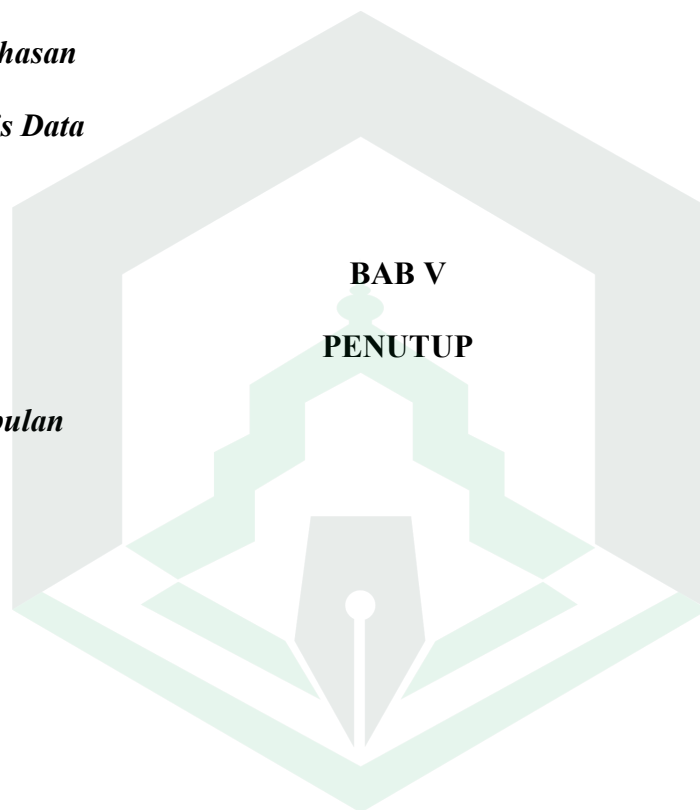
- 2) .Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

B. Pembahasan

C. Analisis Data

A. Kesimpulan

B. Saran



DAFTAR PUSTAKA

- Sudarto, Dasar – dasar Organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002
- Haffidhuddin & Tanjung, Manajemen Syariah dalam praktek, Jakarta: Gema insani press 2013
- Handoko, Penerapan Manajemen, Yogyakarta: 2009 ,
- Dassler, Manajemen SDM, Jakarta : 2006 ,
- Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2008 .
- Pandji Anoranga, Manajemen Bisnis, Semarang: 1997 ,
- Kumoro Wahyudi Tomo , Manajemen konflik organisasi, Jakarta: Fakultas ekonomi Ui, 201.
- Rivai & Buchari, Manajemen SDM untuk perusahaan, Jakarta : 1999
- Siamat Dahlan, Akuntansi Perbankan sebagai sebuah kenyataan sejarah, agama dan Kebudayaan, Jakarta: Salemba, 2005 .
- [http: //best. Tanijinegoro. com /2013/11/.brisyariah,html](http://best.Tanijinegoro.com/2013/11/brisyariah.html).diakses tanggal 05/10/2016. Jam, 10.00 wita.
- http://id.wikipedia.org/wiki/penelitian_kuantitatif
- Sutabri Tata , sistem informasi manajemen , Yogyakarta : Andi , 2005 .
- Mahmuddin , Manjemen Dakwa Rasulullah (suatu telaah historis kritis), Jakarta: restu ilahi, 2004.
- Munir M. Dan Wahyu ilahi , Manajemen Dakwa , jakarta : Pustakarya
- Hasibuan , Manajemen sumber daya manusia , Jakarta : P.T. bumi aksara , 2013 .
- Rivai Veithazal , Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek , Semarang : 2009
- Umar Husein , research method in finance and bangking, jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2003 , Cetakan-2,
- Nur Indrianto, et al. Meodoligi Penelitian bisnis, untuk akuntansi dan Manajemen, Yogyakarta : BPFE, 2002 ,

<http://www.pengertianpakar.com/2005/05/teknik-pengumpulan-dan-analisis-data-kuantatif.html> <http://www.pengertianpakar.com/2005/05/teknik-pengumpulan-dan-analisis-data-kuantatif.html>(dikutip pada 09 september 2016).

