

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
SYARIAH PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Oleh

**SANDI PURNAMA PUTRA
NIM : 15612149**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
SYARIAH PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC
TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**SANDI PURNAMA PUTRA
NIM : 15612149**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SYARIAH
PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Sandi Purnama Putra
NIM : 15612149

Menyetujui :

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Mengetahui:
Ketua Program Studi

Dwi Septi Harvani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SYARIAH
PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Sandi Purnama Putra

NIM : 15612149

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Sembilan Desember Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Tubel Agusven,ST.,MM
NIDN. 1017087601/Lektor

Octojaya Abriyoso,S.I.kom.,MM
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Anggota,

Betty Leindarita,SE.,MM
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Tanjungpinang, Desember 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda,SE.,M.Ak.Ak.,CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sandi Purnama Putra
NIM : 15612149
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,46
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Syariah pada Bank Syariah Mandiri KC
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Desember 2020
Penyusun,

Sandi Purnama Putra
NIM: 15612149

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Wassyukurillah Wanikmatullah Warahmatullah

Sujud syukurku kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang
maha pengasih lagi maha penyayang

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang terhebat yang berjasa
dikehidupan saya, terutama untuk orang tuaku tercinta

Papa dan Mama serta adikku tersayang

Terimakasih atas doa dan dukungannya untuk selama ini

Alhamdulillah Allah telah menjabah doa yang tak pernah putus untuk
kebaikan putra kecilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

Terimakasih untuk kasih sayang yang selama ini selalu mama dan papa
berikan hingga anakmu sudah menjadi sarjana atas

izin dan Ridho Allah SWT.

MOTTO

“Berteman dan bersahabatlah dengan mereka yang selalu ada disaat kau senang dan susah, karna mereka itu keluarga”

-Sandi.p.p-

“jangan pernah takut melawan kejahatan yang berkuasa. Membenarkan hal yang benar adalah kewajiban, menyalahkan yang yang benar adalah hal yang salah, membenarkan kesalahan adalah kejahatan”

-Sandi.p.p-

“berbuat baik sebanyak yang kau bisa meski bahkan kau tak tau akan ada balasannya atau tidak, yang penting kau tidak menyesalinya”

-Sandi.p.p-

“ إِنَّمَا بِالنِّيَّةِ الْأَعْمَالُ ”

“bahwa setiap amal yang tidak diniatkan karena mengharap Wajah Allah adalah sia - sia, tidak ada hasil sama sekali baik di dunia maupun di akhirat”

-HR. Bukhari, Muslim, dan empat imam Ahli Hadits -

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang”**, guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun secara materi dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Charlie Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I bidang akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku pembimbing I yang telah membantu membimbing sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, ST.,MM. selaku pembimbing II yang telah membantu membimbing sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen serta staf-staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dalam segi informasi terhadap penulis.
9. Ibu Armidyana Safitri, selaku SDI/Personalia pada Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang yang telah banyak memberikan informasi kepada peneliti.
10. Untuk Kedua orang tuaku beserta adik serta saudara-saudara yang telah membantu do'a, dukungan dan materi sehingga skripsi dapat penulis selesaikan.
11. Untuk Gugus Percepatan Sandi SE (Wahyu Sulaiman,SE, Agus Aryando Anggaraksa,SE , Muliana Oktaviani,SE, Syarifah Maiza Ekaputri,SE, Yurika Anggriany,SE)
12. Anggota BEM STIE Pembangunan Tanjungpinang periode 2017-2019 yang telah bekerja sama selama menjabat di BEM STIE Pembangunan Tanjungpinang.
13. Untuk Febiola Amanda Arianto, SE yang telah menemani dan memberikan do'a serta semangat setelah mengenal hingga sekarang kepada penulis.
Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada

semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalam penyelesaian usulan penelitian ini. Mudah-mudahan karya tulis ini berguna bagi kite semua khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tanjungpinang, 2020

Penulis

SANDI PURNAMA PUTRA

NIM 15612249

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	6
1.5.2 Kegunaan Praktis	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Syariah.....	14
2.1.3.1 Prinsip Syariah	14
2.1.3.2 Tujuan Syariah	16
2.1.4 Manajemen SDM Syariah	17
2.1.4.1 Tauhid	18
2.1.4.2 Budaya Perusahaan.....	18
2.1.4.3 Budaya Perusahaan Syariah	19
2.1.4.4 Rekrutmen dan Seleksi Syariah.....	21
2.1.4.4.1 Pengertian Rekrutmen	21
2.1.4.4.2 Tujuan dan Prinsip Rekrutmen	22
2.1.4.4.3 Rekrutmen Syariah	23
2.1.4.5 Pengertian Seleksi	23
2.1.4.5.1 Tujuan Seleksi.....	24
2.1.4.5.2 Jenis Metode Seleksi	24
2.1.4.5.3 Seleksi Syariah.....	25
2.1.4.6 Pelatihan dan Pengembangan Syariah	26
2.1.4.7 Penilaian Kinerja Syariah	26
2.1.4.8 Kompensasi dan Benefit Syariah	27
2.1.4.9 Kepemimpinan Berasaskan Syariah	28
2.2 Kerangka Pemikiran	29
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Jenis Data	34
3.2.1 Data Primer.....	34
3.2.2 Data Sekunder.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35

3.4	Populasi dan Sampling	37
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampling.....	38
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	42
3.7	Teknik Analisis Data	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1	Hasil penelitian.....	46
4.1.1	Gambaran Umum.....	46
4.1.1.1	Sejarah Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang	46
4.1.1.2	Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang	48
4.1.1.3	Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.....	49
4.1.1.4	Produk-Produk Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.....	50
4.1.2	Implementasi MSDM Syariah pada Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang	58
4.1.2.1	Reduksi Data	58
4.1.2.2	Penyajian Data.....	71
4.1.2.3	Penarikan Kesimpulan	75
4.2	Pembahasan.....	79
4.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah di Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.....	79
4.2.1.1	Tauhid	79
4.2.1.2	Budaya Perusahaan Syariah	79
4.2.1.3	Rekrutmen dan Seleksi Syariah.....	80
4.2.1.4	Pelatihan dan Pengembangan Syariah	80
4.2.1.5	Penilaian Kinerja Syariah	80
4.2.1.6	Kompensasi Syariah	81
4.2.1.7	Kepemimpinan Syariah.....	81

4.2.1.8 Implementasi Manajemen Sumber Daya Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.....	82
---	----

BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Sudah Bertauhid Dengan Keyakinan Yang Dimiliki	59
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Cara Melayani Nasabah	60
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Cara Berpakaian	60
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Membiasakan Shalat Berjamaah	61
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Berdoa Sebelum Dan Selesai Bekerja	61
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Sistem Rekrutment Syariah	62
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Sistem Seleksi Syariah	62
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Kegiatan Seleksi	63
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Sistem Pelatihan dan Pengembangan.....	64
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Menerima Pelatihan.....	64
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Metode Penilaian Kinerja Syariah	65
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Metode Penilaian Kinerja Syariah	65
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Sistem Kompensasi Berbasis Syariah	66
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Kesesuaian Kompensasi dengan Beban Kerja Karyawan.....	66
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Jujur	67
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Konsep Bertanggung Jawab	68
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Komunikatif dan Argumentatif	68
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Kompeten.....	69

Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Memiliki Jiwa	
Kepemimpinan Dan Kecakapan Manajerial	70
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Konsisten	70
Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Energik Dan Kuat	71
Tabel 4.22 Hasil Penyajian Data	71

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1	Triangulasi Sumber	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Lembar observasi
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Transkrip Hasil Wawancara
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	SOP Bank Syariah Mandiri
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 7	Hasil <i>Plagiarism Checker</i>

ABSTRAK

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA SYARIAH PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC TANJUNGPINANG

Sandi Purnama Putra.15612249.Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Sandipurnamaputra20@gmail.com

Penelitian bertujuan mengetahui implementasi manajemen SDM yang diterapkan Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang. Metode yang digunakan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan sampel sebanyak 1 orang yaitu HRD Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang. Teknik yang digunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian setiap pegawai Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang sudah bertauhid. Budaya perusahaan setiap pegawai melayani nasabah sambil beribadah. Cara berpakaian sudah sesuai aturan yang telah ditetapkan. Ada standar perekrutan yaitu melakukan rekrutmen dengan memberikan informasi melalui media *online* dengan menggunakan *Website* dan juga dengan media sosial. Pada sistem seleksi, sama dengan Bank Konvensional, tapi wajib beragama muslim dan bisa mengaji.

Dengan beberapa tahapannya seperti wawancara, tes tertulis, tes mengaji, psikotes, dan juga melakukan tes kesehatan. Pelatihan dan pengembangan seluruh pegawai wajib mengikuti *basic training* yang diadakan oleh Bank. Penilaian kinerja metode yang sesuai dengan bidangnya masing – masing. Kompensasi Syariah sama dengan Bank Konvensional pada umumnya. Kepemimpinan Syariah sejak awal direkrut harus dan sudah memiliki kejujuran.

Apabila sudah menjadi pimpinan tentu sudah bertanggungjawab dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, komunikatif dan juga berani, serta siap berargumentasi. Untuk kompetensi hampir sama seperti di Bank Konvensional, yang membedakan ialah harus memiliki ilmu dan pengetahuan agama lebih luas dan dalam. Pimpinan sudah konsisten untuk memimpin dan mencapai target yang diberikan. Pimpinan harus energik dan kuat, karena harus memimpin, membimbing bawahannya agar dapat memberi energi positif dan semangat dalam mencapai target kinerja.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah

Dosen Pembimbing : 1. Tubel Agusven, ST,MM
2. Eka Kurnia Saputra, ST,MM

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF ISLAMIC RESOURCE MANAGEMENT AT BANK SYARIAH MANDIRI KC TANJUNGPINANG

Sandi Purnama Putra.15612249.Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Sandipurnamaputra20@gmail.com

This study aims to determine the analysis of the implementation of Human Resource management implemented by Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang. The method used is descriptive qualitative method with a sample of 1 person, namely Human Resource management Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang. The techniques used are data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

The results of the research of every employee of Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang already have tauhid. The corporate culture of every employee serves customers while worship. The way to dress is according to the rules that have been set. There are recruitment standards, namely conducting recruitment by providing information through online media using the Website and also with social media. In the selection system, it is the same as a Conventional Bank, but must be Muslim and be able to recite the Qur'an.

With several stages such as interviews, written tests, reciting tests, psychological tests, and also conducting medical tests. Training and development of all employees must attend basic training held by the Bank. Performance appraisal methods in accordance with their respective fields. Sharia compensation is the same as Conventional Banks in general. Since the beginning, Islamic leadership must be recruited and have honesty.

If you have become a leader, of course you are responsible for carrying out its main duties and functions as a leader, communicative and also courageous, and ready to argue. Competence is almost the same as in Conventional Banks, what distinguishes it is having broader and deeper religious knowledge and knowledge. The leadership is consistent in leading and achieving the targets given. Leaders must be energetic and strong, because they have to lead, guide their subordinates so that they can provide positive energy and enthusiasm in achieving performance targets.

Keywords : Islamic Human Resource Management

Advisors: 1. Tubel Agusven, ST, MM
2. Eka Kurnia Saputra, ST, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan ekonomi syariah sudah ada sejak agama Islam ada namun baru diterapkan di Indonesia sejak beberapa tahun terakhir ini, lembaga-lembaga ekonomi yang menerapkan sistem syariah semakin banyak di ranah perekonomian Nasional, keberadaan lembaga keuangan syariah, khususnya Bank Syariah dalam Perbankan Nasional baru dikembangkan sejak tahun 1992 yang ditandai dengan berlakunya Undang - Undang RI No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, dan kemudian diperkuat dengan Undang-Undang RI No. 21 tahun 2008 pasal 2 tentang Perbankan Syariah. Tentu saja dengan adanya undang-undang yang mengatur dan memperkuat perbankan syariah, semakin meningkatkan persaingan perekonomian di Indonesia dalam bidang ini. Hal ini tentu saja memiliki tujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem perekonomian yang ada di Indonesia, namun dalam hal ini kita tidak bisa melupakan aspek paling penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, yaitu sumber daya manusia, tanpa sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, tujuan ini hanya menjadi angan-angan semata.

Perbankan Islam telah diterima oleh masyarakat muslim maupun non muslim dan Lembaga keuangan Islam sudah mulai beroperasi di beberapa negara, dengan asetnya yang terus berkembang. Itu semua merupakan bentuk pertumbuhan yang sehat dan kompetitif. Perkembangan Perbankan Islam melalui enam tahap meliputi :

1. Penetapan beroperasinya lembaga keuangan Islam
2. Untuk mengembangkan strategi operasi Bank Islam yang paling baik, dilakukan riset adopsi dan harapan nasabah
3. Penetapan standar operasional prosedur
4. Bank konvensional diajak untuk menawarkan produk dan jasa keuangan Islam
5. Pengintegrasian para pemain lembaga keuangan internasional
6. Melaksanakan kegiatan pemasaran yang terstruktur diberbagai skala untuk menjangkau semua elemen masyarakat.

Dalam Bank Indonesia *outlook* dimulai pada tahun 1998 sampai tahun 2012, taraf pergerakan grafik Bank syariah di Indonesia meningkat dan sangat signifikan, karena peningkatannya rata-rata 45% - 78% per tahun dalam jangka waktu 14 tahun.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan peningkatan pada Bank Syariah akhir-akhir ini. Jika dilihat dan dicermati dalam tahun 2013 sampai dengan 2015 atau sering disebut dengan istilah fase ke-empat pertumbuhan Bank syariah, yang dimana antara perkembangan jaringan usaha syariah ataupun kantor perbankan dengan perkembangan aset menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai. Dalam statistik perbankan Indonesia per-Desember 2014 terdapat kurang lebih 12 Bank Umum Syariah (BUS) dan juga 22 Unit Usaha Syariah (UUS) dari suatu bank konvensional dengan total keseluruhan jaringan kantor 2.151 unit. Dan di tahun ini per Januari 2019 terdapat tidak kurang dari 14 Bank Umum Syariah (BUS) dan 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dari suatu Bank Konvensional dengan total keseluruhan jaringan kantor 2.260 unit. Selain itu, jumlah aset Bank Umum Syariah meraih 466.800 miliar rupiah. Dari total yang ada masih sangat

kecil jika dibandingkan dengan total aset dari perbankan nasional kita, yang secara umum mencapai 8.119.598 miliar rupiah Bank Indonesia April (2019).

Sebagai aspek terpenting dalam berlangsungnya aktivitas usaha organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai salah satu strategi dalam mengaplikasikan fungsi-fungsi pada manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap kegiatan/fungsi operasional sumber daya manusia diawali dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan *transfer*, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Perkembangan dan penerapan manajemen terutama pada manajemen sumber daya manusia pada satu wilayah tidak luput dari budaya yang sedang berkembang di daerah tersebut. Budaya nasional adalah suatu nilai atau norma yang mengatur sikap dan perilaku yang sesuai dalam masyarakat. Budaya nasional juga terbawa dalam dunia kerja yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi, disebut sebagai budaya pekerja.

Penduduk Indonesia yang pada umumnya beragama Islam pada kehidupan sehari-hari akan berhubungan dengan nilai yang ada didalam Al-Qur'an dan Al-Hadist. Dimana Al-Qur'an dan Al-Hadist dijadikan tolak ukur bagi setiap kegiatan, karena didalam Al-Qur'an dan Al-Hadist berisi tentang anjuran dan larangan yang mengatur bagi umat muslim guna memberikan keselamatan di dunia dan di akhirat. Islam sebagai agama yang memiliki banyak dimensi yaitu mulai dari dimensi Akidah atau keimanan, Syariah atau keadilan. Akhlak atau keindahan. Ketiga nilai

Islam ini saling berkaitan bagaikan sebuah pohon batang dan daun. Akidah merupakan pilar utama untuk menumbuhkan syariah dan akhlak. Tanpa akidah, syariat dan akhlak akan percuma, begitu juga sebaliknya. Tiga nilai Islam ini merupakan landasan dalam mengelola lembaga keuangan Syariah. Demi terwujudnya keadilan, kebermanfaatan, kejujuran, kebenaran, keseimbangan.

Prinsip syariah merupakan prinsip yang paling tepat digunakan dalam implementasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena dengan prinsip syariah dapat menunjang produktifitas dan efektivitas perusahaan dalam mencapai visi-misi perusahaan, dan juga dapat memberikan dukungan, dorongan serta motivasi lebih kepada karyawan agar dapat bekerja secara lebih maksimal. Dengan adanya prinsip syariah diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan pada setiap karyawan, sehingga mereka bekerja tanpa merasa terbebani.

Pada awalnya Bank Syariah Mandiri menerapkan sistem konvensional sebagaimana sistem yang dianut oleh perbankan yang selama ini dijalankan dalam bisnis perbankan Nasional, namun dengan adanya perkembangan sistem syariah dalam usaha perbankan, maka banyak Bank yang mulai menerapkan sistem syariah dalam menjalankan bisnisnya, dalam hal ini tentu saja Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang turut andil dalam penerapan sistem syariah ini. yang sudah pasti sistem perbankannya menerapkan sistem syariah dalam mengelola bisnis yang dilakukannya, dan menjadi Bank Syariah Mandiri. Dalam hal ini penulis ingin mengetahui apakah prinsip syariah yang ditetapkan oleh Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang hanya pada sistem perbankannya saja atau diterapkan secara keseluruhan, dengan menerapkannya dalam sumber daya manusianya juga, sebab prinsip syariah yang diterapkan pada bagian perbankannya tidak sama dengan

penerapan sistem syariah terhadap manajemen sumber daya manusia yang bekerja dalam bank tersebut. Untuk itu penulis ingin mengetahui apakah prinsip yang berbasis syariah telah diterapkan secara keseluruhan baik dalam sistem perbankan dan sumber daya manusianya, atau hanya diterapkan pada sistem perbankannya saja. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan tujuan suatu perusahaan, maka sudah semestinya sumber daya manusia diperhatikan dengan lebih baik, sesuai dengan permasalahan yang akan diangkat oleh penulis. Sehingga penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah di Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah implementasi manajemen sumber daya manusia syariah di Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi Syariah, Pelatihan dan Pengembangan Syariah, Penilaian Syariah, Kompensasi Syariah dan Kepemimpinan Syariah.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuan pada penelitian ini adalah: Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah (Teoritis)

Bagi perguruan Tinggi atau pihak lain dapat menjadi khazanah ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai implementasi prinsip syariah pada manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi rujukan atau perbandingan pada penelitian – penelitian sebelumnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi tambahan serta bahan pertimbangan sebagai bahan masukan bagi Bank Syariah Mandiri mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan supaya mudah dipahami, maka disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori yang merupakan penjabaran dari teori mengenai implementasi prinsip syariah pada manajemen

sumber daya manusia serta teori – teori lain yang mendukung. Selain itu, bab ini berisi juga tentang kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, definisi operasional variabel, metode data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan pengujian secara kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen ialah suatu ilmu dan seni yang mengatur segala proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Griffin & Moorhead (2013) manajemen ialah proses perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian yang diarahkan pada segala kegiatan sumber daya manusia seperti (tenaga kerja, keuangan fisik, dan informasi) yang tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi yang efisien dan efektif.

Menurut Zakiyudin (2013) mengartikan manajemen yaitu suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang secara sistematis digunakan untuk mencapai tujuan dan menciptakan sistem kerjasama agar lebih berguna bagi manusia.

Menurut Usman (2014) mengartikan manajemen sebagai sistem yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang digunakan untuk menetapkan dan usaha mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan sumber daya lainnya.

Menurut Mulyadi (2016) manajemen merupakan proses yang dilaksanakan untuk tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah cara manajer menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh manajer dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya oleh seluruh anggota perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu alasan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh sebab itu sumber daya manusia semestinya diproses dengan sangat baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi, sebagai suatu fungsi perusahaan yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) sumber daya manusia adalah ilmu yang diterapkan untuk mengendalikan hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) serta dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, yang dapat digunakan secara maksimal hingga dapat tercapai segala tujuan.

Menurut Bangun (2012) sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sistem perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Sofyandi (2013) manajemen SDM diartikan sebagai strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*,

dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang dilakukan untuk menunjukkan peningkatan produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Eko (2015) sumber daya manusia adalah segala proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, memberikan posisi bagi orang-orang yang berkompeten pada bidangnya diposisinya masing-masing, dan mengoptimalkannya dengan memberikan insentif dan tugas yang tepat, agar tercapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Menurut Marwansyah (2014) sumber daya manusia dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia yang tepat, seperti rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kesimpulan yang didapatkan dari definisi diatas adalah bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajer tentang kebijakan SDM agar dapat memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM yang memiliki motivasi tinggi dan memiliki kinerja yang tinggi, dilengkapi wadah untuk menanggulangi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa terdapat dua fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi majerial MSDM dan fungsi operasional MSDM.

1. Fungsi majerial MSDM
 - a. Perencanaan, setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan
 - b. Perorganisasian, setelah segala tindakan yang semestinya ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya.
 - c. Pengawasan, fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan yang akan dibandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau

penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional MSDM.

- a. Pengadaan, pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan SDM, pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui pengembangan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Pemberian kompensasi, fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang layak dan adil kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Pengintegrasian pegawai, fungsi pengintegrasian berusaha untuk mendapatkan keamanan bagi kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai agar dapat digunakan untuk mengambil keputusan kebijakan terkait masalah SDM.
- e. Pemeliharaan pegawai, fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha untuk mempertahankan keseimbangan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawai.
- f. Pemutusan hubungan kerja, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan

perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya oleh karena itu, menjadi tanggungjawab perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan yang timbul akibat dari tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

2.1.2.4 Konsep manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara – cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang – orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Empat hal penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
2. Tanggungjawab khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan .
3. Adanya perubahan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggungjawab

4. Dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan,
5. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

2.1.3 Syariah

Saat ini sistem syariah mulai digandrungi oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis yang dijalankannya, hal ini dikarenakan prinsip yang berlandaskan syariah lebih baik dan lebih manusia dalam praktiknya. Syariah mencakup seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Ibadah berfungsi sebagai pengikat ketaatan dan keharmonisan hubungan antara manusia dengan Allah SWT, sedangkan muamalah berfungsi sebagai aturan hukum manusia yang ditetapkan oleh Allah untuk kemaslahatannya dimuka bumi. Menurut Hamid (2012) syariah adalah hukum yang telah diciptakan oleh Allah SWT untuk seluruh makhluknya utamanya manusia. Secara terminologis, Muhammad Ali Al-Sayis mengartikan syariah dengan jalan yang lurus, kemudian pengertian ini dijabarkan menjadi, “ Hukum Syara” mengenai perbuatan manusia yang dihasilkan dari dalil-dalil terperinci”.

Syekh Mahmud Syaltut mengartikan syariah sebagai hukum-hukum dan tata aturan yang diisyaratkan oleh Allah bagi hamba-Nya untuk diikuti.

2.1.3.1 Prinsip Syariah

Prinsip-prinsip syariah islam terutama berdasarkan Al-quran sebagaimana dijelaskan oleh Tho'in (2016) adalah sebagai berikut :

- a. ‘Adam Al-Haraj (tidak mempersulit atau memberatkan) dalam memberikan

penetapan hukum, Allah memperhitungkan kemampuan yang dimiliki manusia, serta memperhitungkan bagaimana manfaat dan mudharat yang dapat ditimbulkan atas konsekuensi dari pelaksanaannya.

- a. Taqlil al-takhlif (mengurangi beban/menyedikitkan beban) prinsip ini merupakan langkah penanggulangan atau pencegahan terhadap mukallaf dari pengurangan atau penambahan dalam kewajiban agama. Hal tersebut untuk memperingan serta menjaga nilai-nilai kemaslahatan manusia itu sendiri pada umumnya, agar dapat tercipta suatu pelaksanaan hukum tersebut, tanpa dilandasi perasaan merasa terbebani yang berujung pada kesulitan bagi orang tersebut.
- b. Penetapan hukum secara periodik, Al-quran sebagai pedoman hidup, merupakan kitab suci agama islam yang sangat memperhatikan berbagai aspek yang ada, baik aspek natural, aspek spiritual, aspek kultural, maupun sosial umat. Dalam menetapkan sebuah hukum, Allah telah mempertimbangkan apakah mental spiritual manusia telah siap untuk menerima ketentuan yang akan dibebankan kepadanya, karena hal tersebut tetap sejalan sebagai mana prinsip sebelumnya tidak sulit atau memberatkan.
- c. Sejalan dengan kemaslahatan, manusia merupakan obyek sekaligus subyek dari legislasi hukum al-Quran itu sendiri. Seluruh aturan hukum yang ada dan terdapat didalamnya diperuntukan demi perbaikan dan kepentingan kehidupan umat manusia, baik mengenai akal, jiwa, keturunan, agama, bahkan dalam pengelolaan harta benda yang dimilikinya, sehingga penerapan hukum dalam al-quran senantiasa memperhitungkan lima hal kemaslahatan, dan disitulah terdapat syariat islam tersebut.

- d. Al-musawah wa al-adalah (persamaan dan keadilan) persamaan hak disini tidak hanya berlaku untuk umat islam saja, akan tetapi juga bagi seluruh manusia. Prinsip berupa persamaan hak serta keadilan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam menetapkan hukum islam. Hal tersebut harus diwujudkan demi pemeliharaan harkat dan martabat manusia itu sendiri (basyariah insaniyah).

2.1.3.2 Tujuan syariah

Tujuan syariah islam terdapat lima pokok hal yang menjadi pijakan utama yang perlu dipraktekkan atau diaktualisasikan, menurut Tho'in (2016) :

- a. Memelihara kemashlamatan agama (Hifzh al-din) memelihara kemashlamatan agama wajib hukumnya. Sehingga agama islam harus dibela serta dilindungi dari ancaman orang-orang yang hendak merusak aqidah, merusak ibadah, dan bahkan merusak akhlak umat islam. Krena sesungguhnya ajaran islam telah memberikan suatu kebebasan untuk memilih suatu agama
- b. Memelihara jiwa (Hifzh al-nafsi) sebagai agama rahmatallil'alamin, agama islam memberikan penghargaan sangat besar terhadap jiwa seseorang. Oleh karena itu, dalam salah satu syariahnya dberlakukan hukum qishash, dimana ini merupakan suatu bentuk hukum pembalasan yang setimpal, namun hukum qishash tidak dapat diberlakukan jika si pelaku telah dimaafkan oleh pihak yang bersangkutan, atau telah membayar diat atau ganti rugi yang telah dibayarkan secara wajar. Dengan adanya syariah islam, jiwa seseorang akan terpelihara dengan baik.
- c. Memelihara akal (hifzh al-aqli) akal manusia memiliki kedudukan yang luar bi-

asa dalam pandangan islam. Akal manusia dibutuhkan untuk memikirkan ayat-ayat Qauliyah dan Kauniah menuju manusia yang berharkat dan bermartabat disisi Allah SWT.

- d. Memelihara keturunan dan kehormatan (Hifizh al-nashli) keturunan perlu dipelihara dengan baik, sehingga islam secara jelas dan tegas mengatur pernikahan dan mengharamkan zina. Dengan memelihara keturunan yang baik inilah diharapkan dapat menciptakan generasi sholeha dan sholeh, sehingga kehormatan lah yang akan didapat.
- e. Memelihara harta benda (Hifzh al-mal) dengan adanya syariah islam, maka para pemilik harta benda akan merasa lebih aman. Kepemilikan pribadi maupun kepemilikan umum sangat diatur dalam syariah islam. Oleh karenanya penting sekali bagi sumber daya manusia untuk memahami prinsip-prinsip syariah islam didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sehari-hari. Sehingga dengan dilaksanakannya syariah secara benar keberkahan yang akan didapat.

2.1.4 Manajemen SDM Syariah

Manajemen syariah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari oleh jiwa dan prinsip- prinsip islmai (Estyani, 2020) Manajemen Sumber Daya Insani adalah pengelolaan dan pendayagunaan aset – aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan organisasi. MSDI adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia/insani dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal. Manajemen Sumber Daya Insani juga merupakan dasar

pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip bahwa agama islam merupakan agama yang Rahmatan lil alamin, memberikan rahmat, berkah, dan kesejahteraan bagi semua umat dimuka bumi ini. Termasuk dalam mengelola SDM atau karyawan. (Suripto, 2012).

2.1.4.1 Tauhid

A. Fahmi et al., (2014)Tauhid merupakan fondasi utama dalam manajemen SDM syariah. Ibarat bangunan rumah ia adalah fondasi “cakar ayam” yang mampu menahan seluruh bobot bangunan rumah. Ibarat sebuah pohon ia berfungsi sebagai akar yang menghujam ke bumi yang mampu menahan batang, cabang, serta ranting yang menjulang kelangit. Tauhid bersandarkan kepada Al-quran dan Al-hadits yang pembahasannya secara detail telah dikupas tuntas pada bab-bab sebelumnya.

2.1.4.2 Budaya Perusahaan

Menurut Darsono (2010) budaya perusahaan adalah pola berpikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk di dalamnya pola komunikasi antara pemimpin dan bawahan, antara manajemen puncak, madya, dan manajemen lini, dengan karyawan.

Budaya perusahaan juga dapat di definisikan sebagai seperangkat nilai, norma, perseps, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan uantuk mengatasi masalah-masalah, maupun masalah integrasi secara internal.

Sementara itu menurut Steven L (2010) dalam *organizational behaviour* menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi komitmen dan janji karyawan. Dari sudut pandang fungsi, budaya perusahaan mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai peran

pembela. Itu berarti budaya perusahaan menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya perusahaan membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya. Ketiga, budaya perusahaan mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada sekedar kepentingan diri individual. Keempat, budaya perusahaan dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Para *top manager* harus aktif mempelajari hubungan budaya dengan kinerja karena :

1. Budaya perusahaan dapat menentukan kinerja jangka panjang yang meliputi pertumbuhan pendapatan dan penjualan, pertumbuhan saham, pertumbuhan *nett income*, dan ekspansi
2. Budaya perusahaan mungkin menjadi faktor penting sukses dan gagalnya perusahaan di masa mendatang yang berhubungan dengan struktur sumber pembiayaan dan tingkat suku bunga.
3. Budaya perusahaan dapat membawa kinerja perusahaan sukses karena karyawan mampu berfikir analitik, dialektik, holistik, dan kreatif, dan mampu menyesuaikan diri dengan segala perubahan lingkungan baik struktural maupun material;
4. Budaya perusahaan dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan yang kompleks, baik bentuk maupun isinya.

2.1.4.3 Budaya Perusahaan Syariah

A. Fahmi et al., (2014) Meskipun dalam islam konsumen bukanlah raja, tetapi penghargaan terhadap konsumen tetap harus dilakukan. Selanjutnya

hafidhuddin dan tanjung menyatakan bahwa budaya perusahaan syariah juga harus mencerminkan nilai-nilai islam, misalnya :

1. Cara melayani nasabah
2. Cara berpakaian
3. Membiasakan shalat berjamaah
4. Berdoa sebelum dan setelah selesai bekerja, dan sebagainya

Menurut Muhammad Syakir Sula dalam Fahmi et al., (2014), budaya perusahaan yang islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam perusahaan.

Dalam rangka membangun dan menciptakan budaya perusahaan yang islami diperusahaan, berikut hal-hal yang sudah selayaknya jadi jati diri perusahaan dan melekat dalam kepribadian setiap karyawan terutama perusahaan yang memegang prinsip syariah islam.

1. Dalam lingkungan kerja : budaya islam, sikap ramah dan melayani, cara berbusana, lingkungan kerja yang bersih dan islami, doa sebelum dan sesudah bekerja
2. Kepribadian islam untuk hablumminallah : akidah, ibadah, akhlak, pemahaman Al-quran, fikrah islamiah
3. Kepribadian islam untuk hablumminannas : keluarga yang islami, praktik muamalah sehari-hari, bermasyarakat, memakmurkan mesjid, menjauhi tempat-tempat maksiat, sederhana dan tidak bermewah-mewahan, tidak banyak utang gemar menolong, tidak sombong, senantiasa menjaga hati.

2.1.4.4 Rekrutmen Dan Seleksi Syariah

Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran tersebut diterima atau ditolak oleh perusahaan. Adapun proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelamar di terima atau tidak.

Selanjutnya dalam konteks rekrutmen dan seleksi syariah, kita dapat merujuk kepada firman Allah ta'ala dalam surah al-qashas ayat 26. Ayat tersebut mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan berdasarkan 2 dimensi kompetensi yaitu lahiriah dan batiniah.

Pada prinsipnya rekrutmen dan seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu pada unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan.

Didalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi syariah pada umumnya membutuhkan beberapa sistem yang berbasis syariah seperti berikut :

- a. Sistem rekrutmen syariah
- b. Sistem seleksi syariah
- c. Kegiatan seleksi syariah

2.1.4.4.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Menurut I. Fahmi (2016) penarikan tenaga kerja atau rekrutmen merupakan sebuah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjangkaran yang ketat dan detil dengan tujuan

menghasilkan calon karyawan yang benar – benar dianggap feasible atau layak untuk ditempati dibagian yang dibutuhkan. Kemudian menurut Fajar Siti & Heru (2015) rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016) Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Veitzal (2010) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Dikemukakan lagi oleh Mathis dan Jakson (2001), dalam Yullyanti (2010) rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah calon karyawan yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Aziz et al., (2017) rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak – banyaknya calon karyawan sesuai lowongan yang tersedia sumber – sumber yang dimana terdapatnya calon karyawan tersebut diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja dan lembaga pendidikan, biro konsultan iklan media massa dan tenaga kerja organisasi sendiri.

2.1.4.4.2. Tujuan dan Prinsip Rekrutmen

Menurut Hartatik (2014) rekrutmen memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja, sehingga organisasi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon – calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang menjadi pelaksanaan – pelaksanaan terbaik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.4.4.3 Rekrutmen syariah

A. Fahmi et al., (2014) Dalam rekrutmen syariah ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria ini merupakan kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang di terapkan oleh perusahaan tersebut. Misalnya : muslim/muslimah, tidak merokok, berbusana muslimah, dan lain-lain. Kriteria syariah ini dapat menjadi kriteria mutlak atau menjadi kriteria keinginan bergantung pada visi, misi, serta nilai-nilai yang ingin dibangun oleh perusahaan.

2.1.4.5 Pengertian Seleksi

Menurut I. Fahmi (2016) seleksi merupakan proses penjaringan dan penentuan siapa yang layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Suatu sistem seleksi yang baik harus dilakukan oleh tim seleksi dan kemudian diputuskan dengan diskusi yang bisa dipertanggungjawabkan keputusannya. Artinya, tim yang terlibat dalam seleksi juga bukan karyawan biasa, namun mereka yang benar – benar paham dan mampu menilai kualitas dan kompetensi dari setiap calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi

adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi dari setiap perusahaan bersangkutan.

Menurut Kasmir (2016) seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Kemudian dikemukakan oleh Kumari (2012) seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan di sebuah perusahaan.

2.1.4.5.1. Tujuan Seleksi

Menurut Khan dalam Tabassum (2011) tujuan seleksi adalah untuk memilih calon karyawan yang tepat dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi terbaik.

Selanjutnya ada beberapa tujuan mengapa seleksi itu perlu dilakukan. Adapun tujuan seleksi karyawan menurut I. Fahmi (2016) sama adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menjaring karyawan yang dianggap benar – benar layak dan mampu untuk melaksanakan tugas, yang dibebankan pada proses jabatan tersebut.
- b. Menghindari kesalahan dalam membuat keputusan seleksi karyawan.
- c. Membuat pekerjaan lebih terukur dan memiliki dasar hukum yang jelas (legal).

2.1.4.5 Jenis – Jenis Metode Seleksi

Untuk memperoleh tenaga yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka dapat dilakukan dengan beberapa metode. Masing – masing metode yaitu memiliki

tujuan tertentu yang akan dicapai. Masing – masing metode memiliki kelemahan dan kelebihan. Oleh karena itu metode seleksi dipilih sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Berikut adalah jenis metode seleksi yang sering dilakukan oleh berbagai perusahaan menurut Kasmir (2016) sama yaitu :

1. Legalitas dokumen
2. Melakukan wawancara
3. Memberikan tes – tes
4. Memberikan tes tentang pekerjaan
5. Tes jiwa dan fisik

2.1.4.5.3 Seleksi Syariah

A. Fahmi et al., (2014) Pada seleksi syariah terdapat proses atau tahapan diantara tahapan-tahapan tersebut di atas, yaitu proses seleksi syariah. Seleksi syariah dapat dilakukan pada awal proses atau diantara proses seleksi. Jika perusahaan memiliki kebijakan bahwa tes syariah adalah kriteria mutlak, berarti ia diletakan pada awal sekali. Namun, ada kalanya ia di letakan diantara proses seleksi karena manajemen memandang bahwa tes tersebut masuk dalam kriteria keinginan.

Alat seleksi syariah yang dapat digunakan, antara lain:

1. Syariah aplikasi lamaran
2. Tes tertulis wawasan syariah
3. Wawancara syariah
4. Rekomendasi syariah

2.1.4.6 Pelatihan dan Pengembangan Syariah

A. Fahmi et al., (2014) pada manajemen *training* syariah, disamping *soft skill* dan *skill* juga terdapat satu faktor penting yang perlu terus dijaga dan dikembangkan, yaitu syariah skill atau dapat juga dipahami sebagai syariah *competence*. Syariah *competence* lebih dimaknai sebagai suatu kompetensi yang dibutuhkan bagi para karyawan di industri syariah. Pada praktiknya, hal tersebut diwujudkan sebagai suatu rangkaian program pelatihan dan *workshop* mengenai : tauhid, syariah, dan muamalah sebagai suatu kesatuan, jadi bukan memfokuskan diri pada materi fikih muamalah saja sebagaimana yang sering terjadi pada program-program pelatihan dan pengembangan karyawan di lembaga-lembaga syariah.

Adapun dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan syariah memiliki metode seperti :

- a. Sistem pelatihan dan pengembangan berbasis syariah
- b. Menerima pelatihan

2.1.4.7 Penilaian Kinerja Syariah

A. Fahmi et al., (2014) Penilaian kinerja syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan mardhotillah. Namun, untuk menilai suatu kinerja tidaklah mudah. Umpamanya bagaimana kita dapat menilai naiknya ibadah atau bahkan tingkat keimanan seseorang. Belum ada taqwa meter yang mampu mengukur dengan cepat dan mudah.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh seorang Kepala HRD diantaranya sebagai berikut :

- a. Metode penilaian kinerja syariah
- b. Indikator penilaian kinerja

2.1.4.8 Kompensasi Dan Benefit Syariah

Menurut tanjung dalam A. Fahmi et al., (2014) upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia, maupun akhirat. Selanjutnya tanjung menyatakan bahwa upah dalam islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dalam pengupahan karyawan seperti :

- a. Konsep berbasis syariah meliputi :
 1. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja.
 2. Adanya hubungan yang harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan
 3. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya
 4. Penilaian kerja secara objektif, komperhensif, dan adil yang mengutamakan 4 aspek : kehati-hatian, sikap hormat pada atasan, dan kesetiaan.
 5. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena hutangnya,jika sangat membutuhkan gaji tersebut
 6. Pekerja berhak mendapat jaminan hari tua

7. Jaminan keselamatan bekerja serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan risiko kerja.

b. Upah yang sesuai

1. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra

2.1.4.9 Kepemimpinan Berasaskan Syariah

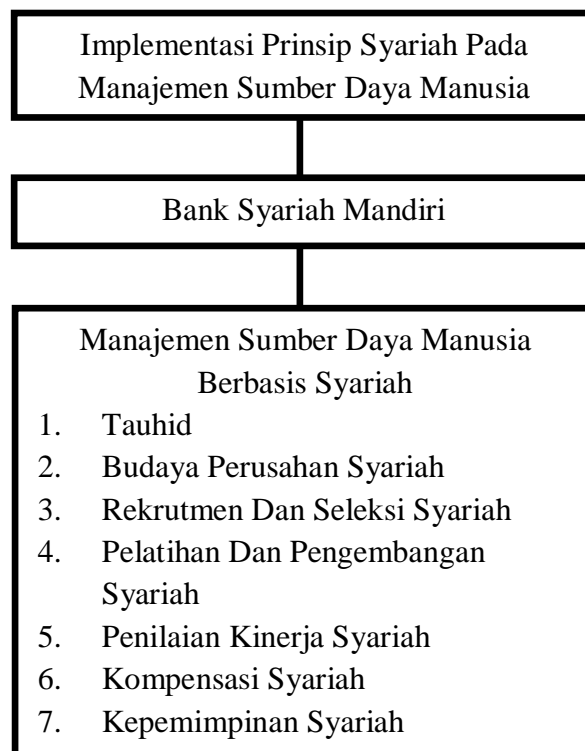
Menurut Abu Sinn A. Fahmi et al., (2014) kepemimpinan dalam Islam sebagai berikut :

1. Kepemimpinan jujur dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan atau kelembutan, tidak sewenang-wenang atau berbuat aniaya.
2. Kepemimpinan bertanggung jawab yang peduli terhadap nilai-nilai kemanusiaan, memperhatikan kemuliaannya, menyertakannya dalam setiap persoalan krusial, dan memperlakukannya dengan sebaik mungkin
3. Komunikatif dan argumentatif. Kepemimpinan yang memiliki interaksi komunikasi yang aktif serta bertutur kata baik dan sopan.
4. Kompeten. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya.
5. Memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial. Kepemimpinan yang mementingkan kehidupan rakyat, dan tidak membedakan mereka kecuali berdasarkan besarnya beban tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin.

6. Konsisten. Kepemimpinan yang konsisten terhadap tujuan dan upaya memberikan kepuasan bersemangat serta rela berkorban untuk mewujudkan tujuan.
7. Energik dan kuat dalam memimpin perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan oleh peneliti, 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Eka Sri Wahyuni., 2017) “Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Penerapan MSDI pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu, untuk proses rekrutmen, seleksi dan penilain kinerja sudah sesuai dengan konsep syariah. Sedangkan pada proses pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*), menurut penulis ini belum mendekati dengan konsep syariah, karena masih kurangnya keseimbangan materi, yakni antara materi Tauhid (Akhlaq), syariah dan muamalah yang disampaikan kepada karyawan ketika dilakukan pelatihan (*training*). Tanggapan karyawan terhadap penerapan MSDI di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu, sebagian besar (57%) yang dijadikan responden berpendapat secara pribadi melalui implementasi MSDI dapat merubah karakter dan kebiasaan kearah lebih positif, seperti kebiasaan beribadah kepada Allah SWT, dan karakter pribadi yang memiliki akhlak dan moral yang baik. Sebanyak (29%) berpendapat bahwa bekerja dengan implementasi MSDI merupakan pekerjaan yang membawa misi dakwah. Dan sebanyak (14%) beranggapan, dengan budaya perusahaan yang menerapkan MSDI, berpendapat bahwa bekerja itu merupakan bagian dari ibadah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2019) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ponorogo Tahun 2017”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sampai saat ini Bank Syariah Mandiri dalam mengelola lembaga berjalan dengan lancar dan pengembangan aset yang semakin tinggi. Hal ini di dukung oleh sumber daya insani

yang berkualitas syariah. Sesuai dengan judul yang diteliti oleh peneliti, maka pada implementasi sumber daya manusia isani di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ponorogo sudah implementasi syariah pada konsep kerja perusahaan, hal ini dapat dilihat dari penerapan sistem rekrutmen yang sudah berbasis syariah, dalam proses rekrutmen, kompensasi yang sesuai prinsip syariah dan segala sistem yang ada didalam Bank Syariah Kantor Cabang ponorogo.

Penelitian yang dilakukan oleh (Febriana Artha, 2020) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*" hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemilik, serta tim karyawan Azalea Botanicals memiliki pemahaman mendalam mengenai manajemen islami yang diterapkan dalam fungsi –fungsi manajemen seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan. Serta peneliti menemukan bahwa dengan diterapkannya nilai – nilai islam pada setiap aktivitas perusahaan memberikan pengaruh yang baik bagi religiusitas dan tanggungjawab karyawan, serta menciptakan lingkungan yang *rahmatan lil'alamiin* memberikan kebaikan bagi banyak orang.

Penelitian yang dilakukan oleh Zienab I. Balla et al., (2016) "*Impact of Islamic Value as Strength og Human Resources Management Practice on the Organization Commitment : Conceptual Framework*". Tujuan dari penelitian ini berfokus pada implementasi dari praktek manajemen SDM islam perubahan untuk meningkatkan pengetahuan kinerja, kepercayaan, komitmen dan loyalitas karyawan untuk bekerja secara baik dengan tim pengawas sebagai tambahan, praktek ini membantu manajemen untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan dalam membangun hubungan jangka panjang dengan perusahaan hubungan ini sangat mempengaruhi hasil perusahaan, baik antara karyawan dan perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Praktek manajemen SDM islam berdasarkan prinsip-prinsip islam dan termasuk beberapa proses diantaranya rekrutmen dan seleksi, pelatihan pengembangan, dan hasil kinerja. Penelitian ini dibuat dengan kerangka bagaimana pengaruh nilai-nilai islam sebagai kekuatan dalam praktek manajemen SDM dalam komitmen perusahaan, Zaroog & Makawi (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Md Suliman Hossin dan rekan Hossin, Ali, & Sentosa (2020) dengan “Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dari Perspektif Islam: Kajian Tentang Konteks Bangladesh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dari Perspektif Islam: Kajian Konteks Bangladesh” tujuan dari makalah ini adalah untuk mengkaji dan membahas peran Sumber Daya Manusia Islam Praktik manajemen (IHRM) dan prinsip sistem IHRM dan kebutuhannya dalam konteks dari sektor perbankan Islam yang muncul, yaitu Bangladesh. Desain / Metodologi / Pendekatan: Makalah ini menyoroti dan membahas pentingnya Islam praktik manajemen sumber daya manusia di Bangladesh selain diskusi singkat tentang semua HRM praktek. Meskipun demikian, penelitian ini didasarkan pada dokumen sekunder dan data yang diperoleh dari berbagai macam artikel, buku, koran, jurnal, dan situs web. Ditemukan dalam penelitian ini bahwa mungkin ada sembilan prinsip sistem IHRM yang bisa positif mempengaruhi empat sistem IHRM utama, termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan gaji serta kompensasi. Jika keempat kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga dalam jangka panjang organisasi dapat dipertahankan, dan tumbuh kembang manusia modal akan terjamin. Orisinalitas / nilai: Jelajahi nilai-nilai kunci IHRM dari Al Quran dan meningkatnya kebutuhan akan IHRM sistem di Bangladesh. Dengan demikian, temuan dari studi ini dapat

membantu merumuskan kebijakan dan melaksanakan program IHRM di bank syariah, Hossin, Ali, & Sentosa (2020)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu menurut Sugiyono (2016) metode kualitatif yaitu suatu penelitian yang dilaksanakan untuk menyelidiki, menemukan, mendeskripsikan, serta menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari sebuah hubungan sosial yang tidak bisa dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif.

Dari penjelasan di atas, diharapkan dengan adanya penelitian ini maka peneliti dapat menggambarkan tentang penerapan implementasi manajemen sumber daya manusia syariah di Bank Syariah Mandiri

3.2 Jenis Data

Untuk menjawab permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka jenis dan sumber data yang dipakai pada penelitian yaitu seperti berikut :

3.2.1 Data Primer

Data primer ialah jenis data yang didapat secara langsung dari subyek penelitian. Menurut Oei (2010) data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah riset secara khusus. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data yang dikumpulkan dari responden melalui wawancara. Data primer dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang diperoleh dengan melakukan wawancara dari pihak pegawai yang ada di Bank Syariah Mandiri.

3.2.2 Data sekunder

Menurut Oei (2010) Data sekunder ialah data yang berasal dari catatan yang dimiliki oleh perusahaan dan dari sumber lainnya dengan melakukan studi kepustakaan melalui mempelajari buku – buku yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri yang dibutuhkan berkaitan dengan variabel penelitian, seperti data tentang jumlah pegawai, struktur organisasi, gambaran keadaan Bank, catatan – catatan serta dokumen – dokumen yang diperlukan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) penelitian kualitatif, pengumpulan data dilaksanakan secara *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan juga dokumentasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Menurut Sutrisno Hadi (2016) menyatakan bahwa, observasi adalah satu proses yang kompleks, satu proses yang terstruktur dari berbagai proses biologis dan psikologis. Diantaranya yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan catatan.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Metode yang digunakan dengan observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung mengenai hal – hal yang berkenaan dengan tujuan penelitian. Selama proses pengumpulan data, observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi nonpartisipan. Pada tahap observasi ini, observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan kegiatan – kegiatan orang yang sedang diamati, maka pada observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan tidak akan memperoleh data yang mendalam, dan juga tidak sampai pada tingkat makna yang ingin dicapai. Makna yaitu nilai – nilai di balik perilaku yang tampak, yang terbilang dan juga yang tertulis.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti hendak melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, serta apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016b). Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur (*Semistruktur Interviews*). Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide – idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Dalam wawancara ini,

peneliti langsung mewawancarai Manajer HRD dan beberapa pegawai Bank Syariah Mandiri.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data atau informasi resmi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Metode dokumentasi ini dilakukan oleh peneliti dengan menghimpun data seperti data tentang jumlah pegawai, struktur organisasi, gambaran keadaan sekolah, catatan – catatan serta dokumen – dokumen yang diperlukan dalam penelitian di Bank Syariah Mandiri

d. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku – buku referensi, laporan – laporan, majalah – majalah, jurnal – jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian

3.4 Populasi Dan Sampling

Menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh *Spradley* dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Situasi sosial tersebut, dapat dirumah berikut keluarga dan aktivitasnya, atau orang – orang disudut – sudut jalan yang sedang ngobrol, atau ditempat kerja, di kota, desa atau wilayah suatu negara. Situasi sosial tersebut, dapat dinyatakan sebagai objek penelitian yang ingin diketahui “apa yang terjadi” didalamnya.

Pada situasi sosial atau objek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (*activity*) orang – orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*)

tertentu. Penelitian kualitatif juga tidak menggunakan populasi karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari.

Menurut Sugiyono (2016) sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif, juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti, sebagaimana dijelaskan (Hidayat, 2011)“ populasi merupakan himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.” Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri. Dimana dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Bank Syariah Mandiri sebanyak 40 orang.

3.4.2 Sampling

Menurut Sugiyono (2016) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu ***Probability Sampling*** dan ***Nonprobability Sampling***. *Probability sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Non-probability sampling* meliputi, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling aksidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling *non-probability sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling aksidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*. Dari beberapa teknik sampling *Non-probability sampling*, peneliti menggunakan teknik sampel *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama – lama menjadi besar Sugiyono, (2016). Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama – lama menjadi besar. Dari penjelasan diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 2 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala HRD Bank Syariah Mandiri dan juga 1 orang *Customer Service*.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator
1.	Tauhid	<p>Tauhid merupakan fondasi utama dalam manajemen SDM syariah. Ibarat bangunan rumah ia adalah fondasi “cakar ayam” yang mampu menahan seluruh bobot bangunan rumah. Ibarat sebuah pohon ia berfungsi sebagai akar yang menghujam ke bumi yang mampu menahan batang, cabang, serta ranting yang menjulang kelangit. Tauhid bersandarkan kepada Al-quran dan Al-hadits yang pembahasannya secara detail telah dikupas tuntas pada bab-bab sebelumnya</p> <p>A. Fahmi et al., (2014)</p>	<p>a. Sudah bertauhid dengan keyakinan yang dimiliki</p> <p>A. Fahmi et al., (2014)</p>
2.	Budaya Perusahaan Syariah	<p>budaya perusahaan adalah pola berpikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk di dalamnya polakomunikasi antara pemimpin dan bawahan, antara manajemen puncak, madya, dan manajemen lini, dengan karyawan.</p> <p>A. Fahmi et al., (2014)</p>	<p>a. Cara melayani nasabah b. Cara berpakaian c. Membiasakan shalat berjamaah d. Berdoa sebelum dan setelah selesai bekerja</p> <p>A. Fahmi et al., (2014)</p>
3.	Rekrutmen Dan Seleksi Syariah	<p>Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran tersebut diterima atau ditolak oleh perusahaan. Adapun proses seleksi merupakan serangkaian</p>	<p>a. Sistem rekrutmen Syariah b. Sistem seleksi syariah c. Kegiatan seleksi</p>

		kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelamar di terima atau tidak. A. Fahmi et al., (2014)	A. Fahmi et al., (2014)
4.	Pelatihan dan Pengembangan Syariah	Pada manajemen <i>training</i> syariah, disamping <i>soft skill</i> dan <i>skill</i> juga terdapat satu faktor penting yang perlu terus dijaga dan di kembangkan, yaitu syariah <i>skill</i> atau dapat juga dipahami sebagai syariah <i>competence</i> . A. Fahmi et al., (2014)	a. Sistem pelatihan dan pengembangan berbasis syariah b. Menerima pelatihan A. Fahmi et al., (2014)
5.	Penilaian Kinerja Syariah	Penilaian kinerja syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan mardhotillah. A. Fahmi et al., (2014)	a. Metode penilaian kinerja syariah b. Indikator penilaian kinerja A. Fahmi et al., (2014)
6.	Kompensasi Syariah	upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia, maupun akhirat. Selanjutnya tanjung menyatakan bahwa upah dalam islam sangat terkait dengan moral A. Fahmi et al., (2014)	a. Konsep kompensasi berbasis syariah b. Upah yang sesuai A. Fahmi et al., (2014)
7.	Kepemimpinan Syariah	Kepemimpinan dalam islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan atau kelembutan, tidak sewenang – wenang atau berbuat aniaya.	a. Jujur b. Bertanggungjawab c. Komunikatif dan argumentatif d. Kompeten e. Memiliki jiwa kepemimpinan dan kecakapan manajerial f. Konsisten g. Energik dan kuat

		A. Fahmi et al., (2014)	A. Fahmi et al., (2014)
--	--	-------------------------	-------------------------

Sumber : Data yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik Pengolahan Data yang dilakukan pada penelitian ini adalah data kualitatif mengikuti konsep Miles dan Huberman, Sugiyono (2016). Aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun tahapan proses data dalam penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap antara lain sebagai berikut :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek – aspek tertentu.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh penulis dilapangan melalui observasi, wawancara direkam dan dokumentasi yang jumlahnya cukup banyak. Penulis menulis dengan rinci, kemudian perangkuman, memilih hal–hal yang pokok

dan memfokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan penulis teliti. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran tentang bagaimana penerapan implemementasi prinsip syariah pada manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri KC Tanjungpinang.

2. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam beberapa bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (Sugiyono, 2016b) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. “*looking at displays help us to understand what is happening and to do some thing-further analysis or caution on that understanding*” Miles and Huberman (1984). Selanjutnya disarankan, dalam melakukan *display data*, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.

3. Conclusion/Verification (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara menspesifikasi data tersebut ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain Sugiyono (2012).

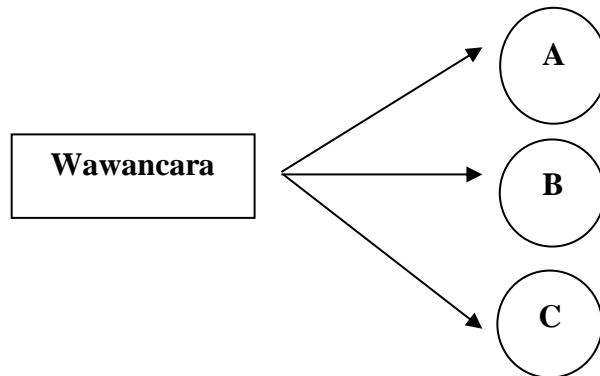
Dalam rangka memberikan pandangan yang jelas, logis dan akurat terhadap hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, bermakna menyampaikan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif ialah upaya yang dilakukan dengan cara jalan bekerja dengan data, mengelompokkan data dan memutuskan apa yang dapat disampaikan kepada orang lain. Analisa dan kualitatif merupakan proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data (Moleong, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi untuk menguji keabsahan data yang digunakan. Menurut Moleong (2010), triangulasi adalah metode pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu hal lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Sugiyono (2016), triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber.

Menurut Sugiyono (2016) triangulasi sumber yakni menunjuk pada upaya peneliti untuk mengakses sumber-sumber yang lebih bervariasi guna memperoleh data berkenaan dengan persoalan yang sama.

Menurut (Sugiyono, 2013) Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda – beda dengan teknik yang sama. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



Dimana penulis mendapatkan data dari sumber yang penulis jadikan sebagai informan untuk mendapatkan informasi dengan teknik yang sama, yaitu wawancara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, S, M. M., & Sukmawati, S. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 1.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darsono, P. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Eka Sri Wahyuni. (2017). Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT . Bank Muamalat. *Jurnal Baabu Al-Ilmi Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2, 139–162.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Estyani, M. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. (Abdurahman, Ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajar Siti, A., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UP STIM YKPN.
- Febriana Artha. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamid, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Hossin, S., Ali, I., & Sentosa, I. (2020). Human Resource Management Practices from Islamic Perspective : A Study on Bangladesh Context Human Resource

Management Practices from Islamic Perspective : A Study on Bangladesh Context, *I*(6), 391–405. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i6/7310>

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Moleong, L. . (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: In Media.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steven L, M. (2010). *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge and Practice for Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.) (5th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suripto, T. (2012). *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam, II*.
- Tabassum, A. (2011). The Process of Recruitment and Selection In a Developing Country: Case Study on A Bank In Bangladesh, *31*(1).
- Tho'in, M. (2016). KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *2*(3), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>
- Usman, E. (2014). *Asas Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2019). Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Di Bank

Syariah Mandiri Kantor Cabang Ponorogo Tahun 2017, 55.

Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktik Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Zaroog, O. S., & Makawi, Z. (2016). Impact of Islamic Value as Strength of Human Resources Management Practice on the Organization Commitment; Conceptual Framework. *International Review of Management and Marketing*, 6(8S), 306–309.

Zienab I. Balla, Rosima Alias, Abdul Aziz Mat Isa, Zaroog, O. S., & Osman, Y. (2016). Impact of Islamic value as strength of human resources management practice on the organization commitment; Conceptual framework. *International Review of Management and Marketing*, 6(S8), 306–309.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Sandi Purnama Putra

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 15 September 1996

Jenis Kelamin : Pria

Agama : Islam

Alamat : Jl Pantai Impian Gg.Penyu 3 No.68

Email : sandipurnamaputra20@gmail.com

Status : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan : SDN 014 Bukit Bestari (2002-2008)
SMPN 1 Tanjungpinang (2008-2011)
SMAN 4 Tanjungpinang (2011-2014)
STIE Pembangunan Tanjungpinang (2015-2020)