

**ANALISIS BISNIS SYARIAH TENTANG PENINGKATAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL ATIQA SYARIAH  
PINRANG**



**Oleh:**

**ABDILLAH**

**NIM 12. 2200.043**

**PAREPARE**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2019**

**ANALISIS BISNIS SYARIAH TENTANG PENINGKATAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL ATIQA SYARIAH  
PINRANG**



**Oleh:  
ABDILLAH  
NIM 12.2200.043**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam  
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2019**

**ANALISIS BISNIS SYARIAH TENTANG PENINGKATAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL ATIQA SYARIAH  
PINRANG**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai**

**Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Program Studi  
HES (Hukum Ekonomi Syariah)**

**Disusun dan diajukan oleh**

**ABDILLAH  
NIM 12.2200.043**

**PAREPARE**

**Kepada**


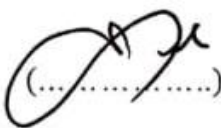
**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE  
2019**

### PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : ABDILLAH  
Judul Skripsi : Analisis Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang

Nomor Induk Mahasiswa : 12.2200.043  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare No. B.15/S.ti.08/PP.00.01/1/2017

Disetujui Oleh


Pembimbing Utama : **Abdul Hamid, S.E., M.M**   
NIP : 19720929008011012 (.....)  
Pembimbing Pendamping : **Dr. Hj. Saidah, S.HI., M.H**   
NIP : 19790311 201101 2 005 (.....)

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam,

Parepare,



**Dr. Hj. Muliati, M.Ag.** 

NIP: 19601231 199103 2 004

### PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang

Nama : ABDILLAH

NIM : 12.2200.043

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare No. B.15/S.ti.08/PP.00.01/1/2017

Disahkan Oleh Komisi Penguji

<b>Abdul Hamid, S.E., M.M.</b>	(Ketua)	(.....)
<b>Dr. Hj. Saidah, S.HI., M.H</b>	(Sekretaris)	(.....)
<b>Dr. Rahmawati, M.Ag</b>	(Penguji utama I)	(.....)
<b>Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I.</b>	(Penguji kedua II)	(.....)

Mengetahui:  
Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare



**Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.**  
NIP. 19640427 198703 1 002

**SKRIPSI**

**ANALISIS BISNIS SYARIAH TENTANG PENINGKATAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI HOTEL ATIQA SYARIAH PINRANG**

Disusun dan diajukan oleh

**ABDILLAH**  
**NIM 12.2200.043**

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah  
pada tanggal 07 agustus 2019 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : **Abdul Hamid, S.E., M.M**  
NIP : 19720929008011012  
Pembimbing Pendamping : **Dr. Hj. Saidah, S.HI., M.H**  
NIP : 19790311 201101 2 005

()  
()

Institut Agama Islam Negeri Parepare Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam,



**Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si**  
NIP. 19640431 198703 1 002

**Dr. Hj. Muliati, M.Ag.**  
NIP. 601231 199103 2 004

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata satu (S1) di fakultas syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Abdullah dan Ibunda tercinta Bunga Wati yang selama ini memberikan dukungan, doa, semangat dan telah bekerja keras untuk membiayai saya dalam menuntut ilmu.
2. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare.
3. Ibu Dr. Hj. Muliati, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
4. Bapak Abdul Hamid, S.E., M.M dan Dr. Hj. Saidah, S.HI.,M.H selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Penanggung jawab program studi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam/*Muamalah*, Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I
6. Para dosen-dosen di IAIN Parepare khususnya di Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam yang telah memberikan wawasan kepada penulis.

7. Sebagai manejer dan seluruh kariyawan serta yang telah memberikan izin, informasi dan kerja samanya dalam terlaksanannya penelitian ini.
8. Sahabat saya Nurhasna SH, Ahmad Agil SH, Salman Al Farisi SH, Wahyu Purnama Siddik SH, Ilham.R, Floria Sukmah S.Pd, ikbal dan Nurul huda Hamzah,S.Pd yang telah memberikan semangat dan motivasi selama penyusunan skripsi.
9. Teman-teman almamater angkatan tahun 2012 yang selama ini menjadi teman yang baik dalam bertukar informasi, berbagai keluh kesah serta keceriaan.

Penulis mengucapkan terima kasih atas waktu luang dan pikiran yang mereka berikan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Parepare, 29 Juni 2019  
Penulis,

**ABDILLAH**  
NIM : 14.2200.043



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Abdillah  
NIM : 14.2200.043  
Tempat/Tanggal Lahir : Benteng, 11september 1992  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)  
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Analisis Bisnis Syariah Tentang Peningkatan  
Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah  
Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal karena hukum.

Parepare, 29 Juni 2019  
Penyusun,

ABDILLAH  
NIM. 14.2200.043

## ABSTRAK

**ABDILLAH.** Analisis Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang. Dibimbing oleh Bapak Hamid dan Ibu Saidah.

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang dan bagaimana Analisis Manajemen Bisnis Syariah Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif, dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya adalah menggunakan analisis data kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan Analisis Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang menjawab dari rumusan masalah yaitu: 1.) Strategi peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang ialah melakukan pelatihan keislaman dan keagamaan untuk kesadaran atau skil teman bias lebih meningkat lagi. 2.) Strategi Analisis Manajemen Bisnis Syariah Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang ialah melakukan pelatihan atau menerima materi dari pemateri yang sudah di siapkan dari manejer itu sendiri dan melakukan praktek selama satu hari dan jika di temukan kesalahan di sampaikan dengan baik untuk anggota atau atasan

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Manjemen Bisnis Syariah, Hotel Syariah



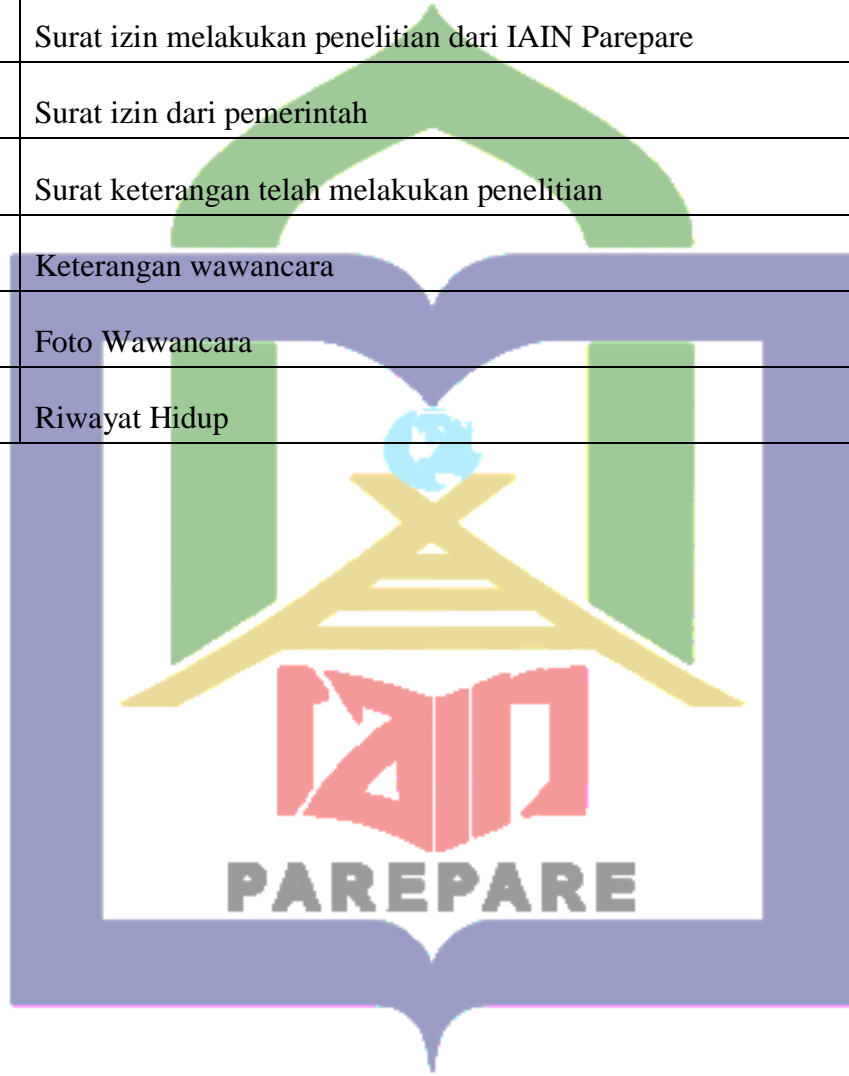
## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Tinjauan Teoritis.....	12
2.2.1 Strategi tentang strategi.....	12
2.2.2 Tinjauan tentang Manajemen Sumber daya Manusia (SDM).....	15
2.3 Tinjauan Konseptual.....	27

2.4 Kerangka Pikir.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3 Fokus Penelitian.....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang.....	36
4.2 Analisis Manajemen Bisnis Syariah Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang.....	46
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	
RIWAYAT HIDUP.....	

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>NO</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1	Pedoman wawancara
2	Surat izin melakukan penelitian dari IAIN Parepare
3	Surat izin dari pemerintah
4	Surat keterangan telah melakukan penelitian
5	Keterangan wawancara
6	Foto Wawancara
7	Riwayat Hidup



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu Perusahaan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas dan efisiensi suatu Perusahaan.<sup>1</sup>

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang yang bekerja sama yang dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi kerja. Faustino Cordoso Gomes menyatakan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia telah didasari oleh semua pihak karena Manajemen Sumber Daya Manusia telah menjadi kebutuhan pokok perusahaan atau lembaga.<sup>2</sup>

Dalam hal ini faktor manusialah yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut walaupun di dalam suatu perusahaan atau lembaga terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesinmesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya.

---

<sup>1</sup>Prof. Dr. Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.2.

<sup>2</sup>Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.4.

Kegiatan manajemen merupakan upaya manusia untuk mengelolah secarastrategis berbagai potensi yang diberikan Allah SWT, dimana kegiatan Kegiatan manajemen merupakan upaya manusia untuk mengelolah secara strategis berbagai potensi yang diberikan Allah SWT, dimana kegiatan bisnis secara syariah merupakan ruh dan spirit untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Mengingat risalah islam yang dibawah oleh Nabi Muhammad SAW merupakan pesan pencerahan dan tuntunan bagi semua umat manusia, tidak peduli apakah dia beragama islam atau bukan. Sesungguhnya apabila telah dipahami, dan diresepsi dengan baik, syariah merupakan tuntutan dan tuntunan terbaik bagi umat manusia sehingga manusia akan berbahagia dunia dan akhirat.<sup>3</sup>

Agama Islam merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh penduduk Indonesia. Sebagai agama, Islam memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial, dan ekonomi walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan.

Al-Qur`an menegaskan kepada setiap Muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya. Termasuk dalam hal konsep manajemen, penulis akan meneliti seberapa besar pengaruh penerapan konsep manajemen pada organisasi atau perusahaan. Konsep manajemen ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam proses ketenagakerjaan.Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar

---

<sup>3</sup>Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*,(Bandung: Alfabeta, 2014), h. 02.

dalam pengelolaan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga Ekonomi Islam, ditengah-tengah sebagai krisis yang melanda masyarakat dan bangsa kita, kegiatan Ekonomi Islam memperlihatkan tanda-tanda yang cukup mengembirakan walaupun masih dijumpai kekurangan dan kelemahan. Tanda-tanda yang mengembirakan tersebut antara lain dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi atau perusahaan yang menggunakan penerapan manajemen berbasis Syari'ah di Indonesia yaitu perusahaan "Tahu Baxo Ibu Pudji" di Ungaran yang menjadi pioner tahu bakso di Ungaran, dan tahu bakso ini juga mempunyai perusahaan tahu dan bakso sendiri. Selain itu, tahu bakso ini juga sudah dikenal diberbagai antar kota. Semuanya dapat tercapai karena adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memadai, serta penerapan manajemen yang baik dan terstruktur. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syari'ah dalam memberikan pengaruh terhadap tenaga kerja pada organisasi atau

Perusahaan di Wilayah Ungaran, Situasi sosial yang ditetapkan sebagai objek penelitian adalah organisasi atau perusahaan wilayah Ungaran, dengan fokus utama organisasi atau perusahaan yang berbasis Syari'ah. Sebagai situasi sosial organisasi atau perusahaan dengan nama Syari'ah yaitu "Tahu Baxo Ibu Pudji" dipilih karena organisasi atau perusahaan tersebut berbasis Syari'ah, organisasi atau perusahaan tersebut memahami konsep-konsep Islam dan menerapkannya dalam aktivitas usahanya. Dengan demikian akan lebih mudah dalam melakukan analisa dan melihat



aplikasi langsung dari konsep-konsep Islam dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusianya (tenaga kerja).

Apakah kegiatan yang dilakukan oleh para manejer seperti franciscus welirang (indofood), mauritz lalizang (unilever), Rinaldi Firmansyah (telkomsel), dan aburizal Bakrie (bakrie Brothers) memiliki kesamaan? jawabannya, ya! Mereka mencapai apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan memanfaatkan organisasi perusahaan mereka. Para manejer tersebut menggunakan keahlian manejerial (*manegerial resources*) sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai<sup>4</sup>.

Berbicara masalah kegiatan bisnis, kegiatan bisnis diperhotelan merupakan salah satu dari sekian banyak kegiatan bisnis yang beroperasi di Indonesia. Kegiatan bisnis perhotelan termasuk ke dalam bisnis skala besar. Seiring dengan berkembangnya ekonomi syariah di Indonesia, saat ini sektor bisnis dibidang perhotelan termasuk Hotel Atiqa Pinrang yang mulai banyak dibidik oleh para pengusaha dengan menerapkan manajemen berbasis syariah. Hal ini juga dipicu oleh tuntutan masyarakat yang menginginkan adanya tempat istirahat atau menginap tanpa adanya diskotik dan *night club* yang selama ini menjadi ciri khas sebuah hotel berbintang serta adanya nuansa yang islami sehingga terasa damai dan tenteram. Pakaian para pekerja dan karyawan adalah pakaian islami dan menutup aurat, bukan hanya mereka yang 'dipajang' di bagian depan sebagai customer service atau petugas *reception*. Namun juga semua karyawan termasuk *cleaning service* dan juru masak yang jauh di sudut hotel. Inimenunjukkan semangat manajemen hotel dalam menjalankan syariah bagi para karyawannya. Sesuai dengan surah Q.S, Al-Ahzab/33;59.

---

<sup>4</sup>Sholihin, Ismail. *Pengantar Manejemen*, ( Jakarta : PT. Glora Aksara Pertama, 2009), h.03.

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ  
فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا (٥٩)

Terjemahannya

“Hai Nabi, Katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri- isteri orang mukmin: "Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka". yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu. dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang<sup>5</sup>

Lebih lanjut lagi, ayat tersebut dipertegas dengan ayat lainnya dalam QS.Al-Maa'idah: 90 sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ  
الشَّيْطَانِ فَأَجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٩٠﴾

Terjemahan:

“Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya (meminum) khamar, berjudi, (berkorban untuk) berhala, mengundi nasib dengan panah adalah termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan.”(QS.Al-Maa'idah:90).<sup>6</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Syari'ah diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah.<sup>7</sup> Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam

<sup>5</sup>Departement Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Ponegoro: CV. Penerbit 2010), h. 434.

<sup>6</sup>Departement Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya h.123

<sup>7</sup>Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah* (Jakarta: Alfabet, 2000), h. 91.

Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.

Kaitannya dengan konsep manajemen syari'ah, menurut Sofyan Syafri Harahap, manajemen Syari'ah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam. Sedangkan menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, menyatakan bahwa manajemen syari'ah membahas perilaku yang diupayakan menjadi amal shaleh yang bernilai abadi. Manajemen syari'ah membahas struktur yang merupakan sunatullah dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan ujian Allah Swt.

Manusia merupakan sumber daya yang unik. Pada diri manusia melekat kreativitas yang didefinisikan oleh Zimmerman dan Scarborough (1996) sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Isi manajemen sumber daya manusia sudah mulai mengemuka dalam ilmu manajemen sejak tahun 1960-an. Tetapi isu manajemen sumber daya manusia semakin penting saat ini karena berbagai bukti empiris, menunjukkan, sebagai salah satu unsur sumber daya manusia di dalam perusahaan, manusia yang dapat melakukan pembelajaran (*learning*) dan perubahan (*change*).

Demi kemajuan dan kesuksesan bisnis perhotelan, maka diperlukan manajemen bisnis syariah yang mampu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang bagus, terorganisasi, sehingga para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya maupun pada masyarakat sosial. Memberikan pelayanan kepada konsumen adalah hal yang wajib bagi pihak hotel seperti ramah,

sopan, tempat yang bersih, nyaman, dan aman karena setiap konsumen pasti menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang dia beli.

Salah satu ciri yang membedakan manajemen syariah dan konvensional adalah seorang pemimpin dalam manajemen syariah harus bersikap lemah lembut terhadap karyawan. Dalam artian, semua dilakukan atas niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT seperti tersenyum jika berpapasan, mengucapkan salam, berterima kasih ketika pekerjaan bawahan sudah selesai.

Sikap lemah lembut seorang pemimpin tersebut bukan berarti menghilangkan kewibahan, ketegasan dan kedisiplinan seorang pemimpin. Dalam hal ini, diinginkan dapat memberikan kepuasan kinerja karyawan demi terciptanya peningkatan sumber daya manusia berbasis manajemen bisnis syariah di perhotelan termasuk Hotel ATIQA Syariah Pinrang. Menuntut terus menerus karyawan dilihat dari segi peningkatan sumber daya manusianya maupun standar operasional yang tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana dalam penerapan manajemen syariah, bahkan dapat membuat karyawan merasa patah semangat dan merasa tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang hasil akhirnya kerja tidak maksimal. Bagi karyawan hotel syariah juga diberikan pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan di sini menyangkut dari berpakaian, sopan santun dalam menerima dan melayani tamu serta kegiatan keagamaan untuk menambah keimanan dan sekaligus karyawan dapat langsung belajar masalah Agama.

Dari beberapa pernyataan dalam latar belakang judul tersebut penulis tertarik untuk mengetahui strategi bisnis syariah dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui System Operasional Perhotelan Atiqa Syariah Di Pinrang. Kemudian,

menyusunnya dalam skripsi yang berjudul Analisis Manajemen Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel ATIQA Syariah Pinrang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokoknya adalah Bagaimana Manajemen Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang.maka rumusan penelitian ini, yaitu:

1.2.1 Bagaimana Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang?

1.2.2 Bagaimana Analisis Manajemen Bisnis Syariah Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui strategi peningkatan sumber daya manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang.

1.3.2 Untuk mengetahui Manajemen Bisnis Syariah Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi pemikiran kepada karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Hotel Atiqa Pinrang

1.4.1.2 Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian sejenis sehingga menghasilkan penelitian-penelitian yang lebih mendalam.

## 1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi peneliti Untuk mengembangkan wawasan yang berintelektualitas dan sebagai sarana maupun prasarana dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang selama ini peneliti peroleh dibangku perkuliahan.

1.4.2.2 Bagi Karyawan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan kepada setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan prinsip syariah dalam mengembangkan, dan meningkatkan sumber daya manusia di Hotel Atiqa Pinrang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang meneliti terkait dengan fokus penelitian tentang Analisis Manajemen Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa pinrang sebagai berikut:

- 2.1.1** Tommy Andrias dengan judul “Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang” yang di tulis pada tahun 2012. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variable manajemen Islam dan kinerja karyawan. (Hotel Grasia Semarang), serta mengukur dan menganalisis pengaruh Manajemen Islam dan kinerja karyawan (Hotel Grasia Semarang).<sup>8</sup>
- 2.1.2** Raudhatul Jannah dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Q-Grand Dafam Syariah Banjarbaru)” yang ditulis tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme atau penerapan manajemen berbasis syariah pada Hotel Non-Syariah Dan Hotel Syariah Q-Grand Dafam Syariah, serta untuk mengetahui perbandingan persepsi kepuasan kerja karyawan ketika dia bekerja di hotel non-syariah dan hotel syariah.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Tommy Andrias, “Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Garsia Semarang” (Skripsi Sarjana; Fakultas Syariah: Semarang, 2012), h. ii.

<sup>9</sup>Raudhatul jannah, “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Q-Grand Dafam Syariah Banjarbaru)” (Skripsi Sarjana;Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam: Banjarbaru, 2016), h. xvi.

**2.1.3** Fajar Muhammad Fikri “Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Di Hotel Grasia Semarang” Tesis Universitas Diponegoro 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Di Hotel Grasia Semarang apakah sesuai dengan nilai Syariah dengan melihat pengelolaan praktis Hotel Grasia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.<sup>10</sup>

Dari ketiga penelitian di atas yang dilakukan oleh saudara Tommy Andrias dengan judul Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini berfokus pada pengaruh Manajemen Islam dan kinerja karyawan. Dan penelitian kedua yang dilakukan oleh saudara Raudhatul Jannah dengan judul Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Q-Grand Dafam Syariah Banjar baru). Penelitian ini berfokus pada mekanisme atau penerapan manajemen berbasis syariah pada Hotel serta untuk mengetahui perbandingan persepsi kepuasan kerja karyawan ketika dia bekerja di hotel non-syariah dan hotel syariah. Dan penelitian ketiga yang dilakukan oleh saudara Fajar Muhammad Fikri Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Di Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini berfokus pada Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dari ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tommy Andrias, Raudhatul Jannah dan Fajar Muhammad Fikri berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu Analisis Manajemen Bisnis Syariah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiq pinrang

---

<sup>10</sup>Fajar Muhammad Fikri “Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Di Hotel Grasia Semarang” (Tesis; Universitas: Diponegoro, 2016), h. ii.



## 2.2 Tinjauan Teoritis

### 2.2.1 Pengertian Strategi

Secara bahasa, Syariat (al-syari'ah) berarti sumber air minum (mawrid al-ma' li al istisqa) atau jalan lurus (at-thariq al-mustaqîm). Sedang secara istilah syariah bermakna perundang-undangan yang diturunkan Allah Swt melalui Rasulullah Muhammad SAW untuk seluruh umat manusia baik menyangkut masalah ibadah, akhlak, makanan, minuman pakaian maupun muamalah (interaksi sesama manusia dalam berbagai aspek kehidupan) guna meraih kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Menurut Syafi'I Antonio, syariah mempunyai keunikan tersendiri, syariah tidak saja komprehensif, tetapi juga universal. Universal bermakna bahwa syariah dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat oleh setiap manusia. Keuniversalan ini terutama pada bidang sosial (ekonomi) yang tidak membedakan antara kalangan Muslim dan non-Muslim.

Dengan mengacu pada pengertian tersebut, Hermawan Kartajaya dan Syakir Sula memberi pengertian bahwa Bisnis syariah adalah bisnis yang santun, bisnis yang penuh kebersamaan dan penghormatan atas hak masing-masing. Pengertian yang hari lalu cenderung normatif dan terkesan jauh dari kenyataan bisnis kini dapat dilihat dan dipraktikkan dan akan menjadi trend bisnis masa depan.

Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan [inovasi](#) pasar yang baru dan perubahan pola konsumen

memerlukan kompetensi inti (core competencies). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.<sup>11</sup>

Bisnis syariah mempunyai keunikan sendiri, tidak hanya bersifat konperhensif tetapi bisnis syariah juga memiliki sifat yang universal yang artinya dapat diterapkan kapan saja dan oleh siapa saja baik muslim maupun non musim. Bisnis syariah memiliki 4 prinsip dalam melakukan kegiatan ekonominya yaitu Keseimbangan atau Kesejajaran, Tanggung Jawab, Tauhid dan Kehendak Bebas.

#### 2.1.1.1 Keseimbangan atau Kesejajaran

Suatu konsep yang mengharuskan adanya keadilan social didalam jalannya bisnis yang berdasarkan syariah.

#### 2.1.1.2 Tanggung Jawab

Manusia dan segala aktivitas yang dijalannya memiliki tanggung jawab kepada Allah dan kepada sesama manusia lainnya, karena manusia tidak dapat hidup sendiri mereka hidup berdampingan dan tidak lepas dari hokum yang berlaku didunia maupun diakhirat nanti.

#### 2.1.1.3 Tauhid

Manusia harus menyakini bahwa Allah lah yang menjadi pemilik mutlak dan absolute atas semua yang berada didunia ini, dari Dialah sumbernya dan akan berakhir kepadaNya. Maka dari itu kita sebagai manusia harus mengikuti aturannya dan batas-batas yang ditetapkan.

#### 2.1.1.4 Kehendak Bebas

Manusi diciptakan dengan satu potensi yaitu, mereka bebas memilih apa yang mereka mau kerjakan. Tetapi kehendak bebas yang di berikan Allah haruslah sejalan

<sup>11</sup><http://definisimu.blogspot.com/2012/11/definisi-strategi.html>

dengan prinsip dasar diciptakannya manusia dan harus sejalan dengan kepentingan individu terutama lagi kepada kepentingan umum.

Jadi ruang lingkup bisnis syariah itu dapat dipelajari dalam agama karena bisnis syariah suatu ilmu bisnis yang petunjuk-petunjuknya terdapat di dalam Al-Qur'an.

Abdalla Hanafi dan Hamid Salam, Guru Besar Business Administration di Mankata State Univeristy menambahkan cakupan berupa nilai ketulusan, keikhlasan berusaha, persaudaraan dan keadilan. Sifatnya juga universal dan bisa dipraktekkan siapa saja. Etika bisnis syariah bisa diwujudkan dalam bentuk ketulusan perusahaan dengan orientasi yang tidak hanya pada keuntungan perusahaan namun juga bermanfaat bagi masyarakat dalam arti sebenarnya. Pendekatan win-win solution menjadi prioritas. Semua pihak diuntungkan sehingga tidak ada praktek "culas" seperti menipu masyarakat atau petugas pajak dengan laporan keuangan yang rangkap dan lain-lain.

Bisnis juga merupakan wujud memperkuat persaudaraan manusia dan bukan mencari musuh. Jika dikaitkan dengan pertanyaan, apakah etika bisnis syariah juga bisa meminimalisir keuntungan atau malah merugikan?. Jawabnya tergantung bagaimana kita melihatnya. Bisnis yang dijalankan dengan melanggar prinsip-prinsip etika dan syariah seperti pemborosan, manipulasi, ketidakjujuran, monopoli, kolusi dan nepotisme cenderung tidak produktif dan menimbulkan inefisiensi.

Etika yang diabaikan bisa membuat perusahaan kehilangan kepercayaan dari masyarakat bahkan mungkin dituntut di muka hukum. Manajemen yang tidak menerapkan nilai-nilai etika dan hanya berorientasi pada laba (tujuan) jangka pendek, tidak akan mampu bertahan (survive) dalam jangka panjang. Jika demikian, pilihan

berada di tangan kita. Apakah memilih keuntungan jangka pendek dengan mengabaikan etika atau memilih keuntungan jangka panjang dengan komit terhadap prinsip-prinsip etika –dalam hal ini etika bisnis syariah.

#### 2.1.1.4.1 Pengertian Strategi Menurut Para Ahli

Strategi adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat (*Glueck dan Jauch*).<sup>12</sup>

A.Halim mengemukakan strategi yakni cara dimana organisasi atau lembaga akan mencapai sebuah tujuan yang sesuai dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi dan kemampuan internal serta sumber daya.

Menurut **Morrissey** Strategi merupakan suatu proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh perusahaan agar bisa tercapai segala misinya.<sup>13</sup>

### 2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:<sup>14</sup>

2.2.2.1 H. Jhon Bernardin dan Joice E.A russel menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi.

2.2.2.2 Gary dessler menjelaskan defenisi manajemen sumber daya manusia sebagai semua konsep dan tchnik yang di butuhkan untuk menangani aspek personilia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manejerial, seperti seleksi,

<sup>12</sup><http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/konsep-strategi-definisi-perumusan.html>

<sup>13</sup><https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-strategi-menurut-para-ahli>

<sup>14</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia prespektif intregratif*,( Cet: I;Malang: UIN-Malang Press ), h. 19.

pelatihan pemberian imbalan dan penilaian dan semua kegiatan lain yang selama ini di kenal.

2.2.2.3 Jhon M. Ivencevich menyatakan secara singkat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas

2.2.2.4 R. Wayne Mondy dan rober M. Noe sumber daya manusia adalah pendaya gunaan ast-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang berhubungan dengan organisasi .

### 2.2.3 Fungsi manajemen

Fungsi manajemen yaitu elemen-elemen dasar yang akan selalu dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali di perkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi dan mengendalikan. Namun saat ini kelima` fungsi ini telah diringkas menjadi empat, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.<sup>15</sup>

2.2.3.1 Perencanaan atau *planning* adalah memikirkan apa yang akan di kerjakan dengan sumber yang di miliki. Perencanaa di lakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manejemen mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil

<sup>15</sup>Dr. Jualansyah Noor., M.M. *Penelitian Ilmu Manajemen*,(jakarta : JL.tambara raya.2013), h

tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang paling cocok dan dapat di gunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2.2.3.2 Pengorganisasian atau *organizing*. pengorganisasian di lakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian memudahkan manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang di butuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat di lakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus di kerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut di kelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

2.2.3.3 Pengarahan atau *directing* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi, *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara efektif. Dalam hal ini dibutuhkan adalah kepemimpinan (*leadership*)

2.2.3.4 Pengavaluasian atau *evaluating* adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut untuk menemukan masalah yang ada dalam operasional perusahaan, kemudian memecahkannya sebelum masalah itu menjadi semakin besar.

## 2.2.4 Manajemen Bisnis Islam

### 2.2.4.1 Pengertian Manajemen Bisnis Islam

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelolah.<sup>16</sup> Istilah manajemen sering ditemui dalam sebuah organisasi, dalam pencapaian tujuannya memerlukan sebuah manajemen untuk menjalankan visi dan misi yang telah ditentukan, karena melalui manajemen organisasi dapat berkembang dan mengalami perubahan positif.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Di mana definisi manajemen tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

2.2.4.1.1 Manajemen merupakan sebuah proses. Artinya, seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan kedalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkesinambungan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.4.1.2 Pencapaian tujuan perusahaan dilakukan melalui serangkaian aktivitas yang dikelompokkan ke dalam fungsi-fungsi manajemen dan mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian.

2.2.4.1.3 Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.<sup>17</sup> Dimana perencanaan tersebut mencakup menetapkan tujuan, mengembangkan berbagai premis mengenai

<sup>16</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Cet: VI; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 1.

<sup>17</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, h. 40.

lingkungan perusahaan di mana tujuan-tujuan perusahaan hendak dicapai, memilih arah tindakan (*courses of actions*) untuk mencapai tujuan tersebut, merumuskan berbagai aktifitas yang diperlukan untuk menerjemahkan rencana menjadi aksi, dan melakukan perencanaan ulang untuk mengoreksi berbagai kekurangan dalam perencanaan terdahulu.

Fungsi perencanaan akan memberikan arah kepada perusahaan dengan menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa adanya tujuan yang jelas yang dirumuskan dalam kegiatan perencanaan, perusahaan tidak akan memiliki hasil akhir yang jelas untuk dicapai selama kurun waktu tertentu.

Selain itu ketiadaan tujuan akan menyulitkan perusahaan untuk melakukan proses evaluasi (bagian dari fungsi pengendalian) yang merupakan perbandingan antara rencana dengan realisasi pencapaian sesungguhnya.

#### 2.2.4.1.3.1 Pengorganisasian (Organizing)

Suatu proses dimana karyawan dan pekerjaannya saling dihubungkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian mencakup pembagian kerja di antara kelompok dan individu serta pengkoordinasian aktivitas individu dan kelompok. Pengorganisasian mencakup juga penetapan kewenangan manajerial.

Selain mengorganisasi sumber daya manusia, pengorganisasian juga mengorganisasi penggunaan sebagai sumber daya nonmanusia seperti uang, material, peralatan mesin, dan sebagainya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Roda organisasi akan berjalan dengan baik apabila perusahaan melakukan perekrutan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

#### 2.2.4.1.3.2 Kepemimpinan (*leading*)

Memimpin adalah suatu proses memotivasi individu atau kelompok dalam



suatu aktivitas hubungan kerja (*task related activities*) agar mereka dapat bekerja dengan sukarela dan harmonis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Akhirnya manajemen perusahaan harus senantiasa memastikan bahwa pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan penggunaan sumber daya organisasi sudah sesuai dengan rencana yang dibuat.

#### 2.2.4.1.3.3 Pengendalian (*Contrilling*)

Pengendalian adalah proses pengaturan sebagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.<sup>18</sup> Pengendalian tersebut mencakup menetapkan berbagai tujuan dan standar, membandingkan kinerja sesungguhnya (yang diukur) dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan, serta mendorong keberhasilan dan mengoreksi berbagai kelemahan.

2.2.4.2 Pencapaian tujuan dilakukan secara efektif dan efisien. Efektifitas menunjukkan tercapainya tujuan yang diinginkan melalui serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan efisiensi menunjukkan pencapaian tujuan secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang paling minimal.

2.2.4.3 Pencapaian tujuan perusahaan dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>19</sup>

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Batasan diatas sebenarnya terlalu luas dan baru akan menjadi jelas apabila dapat ditegaskan lebih lanjut arti yang detail mengenai pengetahuan, dan arti tentang sistematis dan

<sup>18</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, h. 41.

<sup>19</sup>Ismail Sholihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara pratama, 2009), h. 4.

organisasi yang digunakan dalam definisi itu.<sup>20</sup>

Demi kemajuan dan kesuksesan bisnis perhotelan, maka diperlukan manajemen bisnis syariah yang mampu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang bagus, terorganisasi, sehingga para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya maupun pada masyarakat social. Memberikan pelayanan kepada konsumen adalah hal yang wajib bagi pihak hotel seperti ramah, sopan, tempat yang bersih, nyaman, dan aman karena setiap konsumen pasti menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang dia beli.

Berkaitan dengan manajemen, setiap organisasi selalu memilih dan mempertimbangkan manajemen yang strategis untuk mendapatkan hasil dan pengambilan keputusan yang tepat. Dimana manfaat manajemen strategis dalam suatu lembaga secara historis, mamfaat manajemen strategis yaitu membantu organisasi memformulasikan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis dan rasional untuk pilihan strategi. Manajemen strategis sangat penting dalam suatu organisasi bertujuan untuk pencapaian pemahaman dan komitmen dari seluruh manajer san staf.<sup>21</sup>

Berdasarkan batasan yang telah dikemukakan diatas jika kita bandingkan, kita akan memperoleh karakteristik pokok yang terdapat pada pengertian ilmu itu, yang bersifat rasional, empiris, umum, dan akumulatif.

#### 2.2.4.4 Bersifat Rasional

Rasional adalah suatu sifat aktifitas berfikir yang ditundukkan pada logika formal dalam mengikuti urutan berfikir silogisme.

<sup>20</sup>Dr. H.B. Siswanto, M.Si, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 7

<sup>21</sup>FredR.David, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat), h.20.

#### 2.2.4.5 Bersifat Empiris

Dikatakan bersifat empiris karena kesimpulan yang diambil harus dapat ditundukkan pada pemeriksaan atau pada verifikasi indra manusia

#### 2.2.4.6 Bersifat Umum

Bersifat umum artinya kebenaran yang dihasilkan sebagai ilmu tersebut dapat diverifikasi oleh peninjau ilmiah. Objek maupun metodenya dapat dipelajari dan diikuti secara umum dan dapat diajarkan secara bersama.

#### 2.2.4.7 Bersifat Akumulatif

Bersifat akumulatif adalah apa yang dipelajari merupakan lanjutan dari ilmu yang telah dikembangkan selanjutnya. Selain itu, juga merupakan kumpulan pengetahuan, baik ilmu teoritis maupun ilmu praktis yang terorganisasi dan bertujuan untuk mencari kemaslahatan.<sup>22</sup>

Manajemen dalam perspektif Islam memiliki dua pengertian, yaitu : (1) sebagai ilmu, (2) sebagai aktifitas, yang mana sebagai manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban sehingga hukum mempelajarinya adalah fardhu kifayah. Sedangkan sebagai aktifitas ia terkait pada aturan sara, nilai atau hadlrah Islam. Sedangkan sepengertian dari sisi bisnis Islam itu sendiri adalah suatu bisnis Islam yang mengikuti ketentuan-ketentuan Syariah Islam. Oleh karena itu, praktiknya dalam Syariah Islam ini bersifat universal artinya, Negara manapun dapat melakukan atau mengadopsi sistem bisnis Islam dalam hal sebagai berikut :

2.2.4.7.1 Menetapkan imbalan yang akan diberikan masyarakat sehubungan dengan pemberian jasa yang dipercayakan kepadanya.

<sup>22</sup>H.B. Siswanto, M.Si, *Pengantar Manajemen*(Jakarta: PT. Bumi Aksara), h. 8.

- 2.2.4.7.2 Menetapkan imbalan yang akan diterima sehubungan dengan penyediaan jasa kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan baik baik untuk keperluan investasi maupun modal kerja.
- 2.2.4.7.3 Menetapkan imbalan sehubungan dengan kegiatan usaha lainnya yang lazim dilakukan oleh bisnis Islam.

Istilah bisnis yang akan digunakan mencakup setiap dan semua transaksi ekonomi antara perorangan, organisasi dan lembaga yang mencari laba. Istilah bisnis akan mencakup segala macam kegiatan untuk memproduksi.

Kata “bisnis” dalam bahasa Indonesia diserap dari kata “*bussines*” dari bahasa Inggris yang berarti kesibukan. Dalam kamus bahasa Indonesia, bisnis diartikan sebagai usaha dagang, usaha komersial di dunia<sup>23</sup> sedangkan dalam bahasa arab, sebutan bisnis bisa diungkapkan dengan kata *Al-Tijarah*, mengandung arti; *al-bai’u aw asy-syara’u bi qashdian-ribhi* (usahakomersial yang berorientasikan profit). Yang dimaksud profit (keuntungan) adalah perbedaan antara penghasilan yang diterima oleh seorang pebisnis dari penjualan barang-barang dan jasa serta biaya yang dikeluarkan untuk memproduksi barang-barang dan jasa tersebut atau dengan kata lain, keuntungan ialah penghasilan dikurang pengeluaran (*income minus expense*).<sup>24</sup> Bisnis adalah sebuah aktifitas yang mengarah pada peningkatan nilai tambah melalui proses penyerahan jasa, perdagangan atau pengolahan barang (produksi). Dalam terminologi bahasa ini, pembiayaan merupakan pendanaan, baik aktif maupun pasif yang dilakukan oleh lembaga pembiayaan kepada nasabah. Sedangkan bisnis merupakan aktifitas berupa jasa, perdagangan dan industry guna memaksimalkan nilai keuntungan.

<sup>23</sup>Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami* (Semarang; Walisongo Press, 2009), h. 20.

<sup>24</sup>A. Kadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-Qur’an* (Jakarta; AMZAH, 2016), h.18.

Bisnis Islam adalah unit usaha yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan al-hadis, prinsip Islam dimaksudkan di sini adalah beroperasi mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya cara bermuamalah secara Islam, misalnya, dengan menjauhi praktik yang mengandung riba dan melakukan investasi atas dasar bagi hasil pembiayaan perdagangan. Sebagai contoh, khusus pembiayaan berdasarkan prinsip syariah Islam adalah penyediaan uang atau tagihan yang dipersamakan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut, setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.<sup>25</sup>

### **2.2.5 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut personel, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.<sup>26</sup>

kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas yang dikemukakan dalam bukunya (1992) transformasi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

#### **2.2.5.1 Kualitas Fisik dan kesehatan**

Kualitas fisik kesehatan meliputi :

2.2.6.1.1 Memiliki kesehatan dan yang baik dan serta kesegaran jasmani

2.2.6.1.2 Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

<sup>25</sup> Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin dan Faisar Ananda Arfa, *Islamic Business and Economic Ethics* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), h. 187.

<sup>26</sup> Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Ed. 1; Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 20.

### **2.2.6.2 Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan)**

2.2.6.2.1 Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi Memiliki tingkatan dan ragam dan kualitas serta pendidikan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.

2.2.6.2.2 Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

2.2.6.2.3 Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

### **2.2.5.2 Kualitas spritual (kejuangan)**

2.2.5.2.1 Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap tuhan yang maha esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.

2.2.5.2.2 Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.

2.2.5.2.3 Jujur yang di landasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang di pikulnya .

2.2.5.2.4 Lebih memintingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban dari pada hak sebagai warga negara

2.2.5.2.5 Memiliki sipat adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing

2.2.5.2.6 Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senang tiasa ingin maju

- 2.2.5.2.7 Memiliki semangat kompetensi yang tinggi dan meningkatkan motivasi etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara .
- 2.2.5.2.8 Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat berbangsa dan bernegara demi kebutuhan dan kemajuan
- 2.2.5.2.9 Memiliki sifat keterbukaan yang di landasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa
- 2.2.5.2.10 Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta yang menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang telah di tetapkan dalam UUD 1245

Melihat uraian tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat sangat di perlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

### **2.2.5.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut.<sup>27</sup> Dengan perencanaan itu para pengambilan keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula perencanaan sumber daya manusia karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, [elatihan, dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Adapun empat kegiatan perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

- 2.2.6.3.1 Persediaan sumber daya manusia pada saat ini.

<sup>27</sup>Psychologimania, "Indikator teori tentang SDM menurut Danim" *Situs Resmi Psychologimania*, <http://www.psychologimania.com/2012/12/indikator-kualitas-sumber-daya-manusia.html> (9 April 2018).

2.2.6.3.2 Peramalan (perkiraan) dan permintaan sumber daya manusia

2.2.6.3.3 Rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu

2.2.6.3.4 Berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.<sup>28</sup>

### 2.3 Tinjauan Konseptual

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan pengertian, maka peneliti memberikan penjelasan dari beberapa kata yang dianggap perlu agar mudah dipahami, yaitu sebagai berikut:

#### 2.3.1 Analisis

Analisis berarti penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan atas perbuatan) untuk mengetahui keadaan sebenarnya (sebab atau duduk perkara). Analisis juga diartikan sebagai penguraian suatu pokok atau berbagai bagiannya dan peneletahan bagian serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.<sup>29</sup>

#### 2.3.2 Manajemen Bisnis Islam

Manajemen Bisnis Islam adalah pelanggan, pelanggan sebagai konsumen dari barang dan jasa yang ditawarkan oleh suatu produsen ke pasar memiliki peran penting dalam memberikan keuntungan bagi perusahaan.

#### 2.3.3 Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara

<sup>28</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. III; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), h. 14.

<sup>29</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 32.



umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

#### 2.3.4 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut personel, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.<sup>30</sup>

#### 2.3.5 Hotel

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badang usaha akomodasi yang menyediakan makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu di peruntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu

### 2.4 kerangka pikir

kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini di susung dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis, dalam hal merumuskan suatu hipotesis, argemntasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitaif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya.

2.4.1 pengelolah sumber daya manusia yang bermutu di perlukan dalam suatu organisasi. Oleh karena pilihan manejemeng hotel atiqah pinrang sebagai bahang yang akan di teliti sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia, karena sangat

<sup>30</sup>Agus Ariyanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Ed. 1; Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 76.

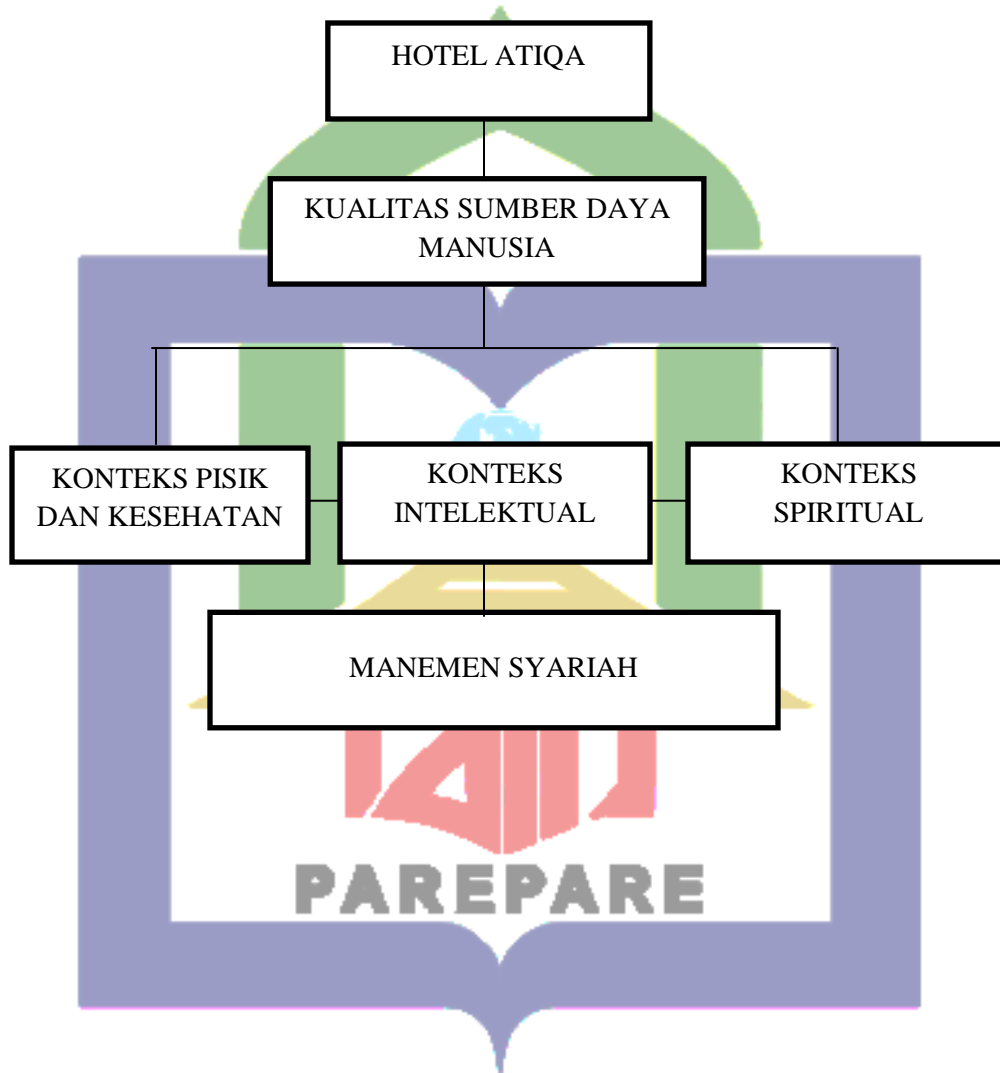
memperhatikan, selaras tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu peneliti akan menggambar alur pikir dalam penelitian dengan fokus pada pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan memperhatikan indikator kualitas sebagai yang di kemukakan oleh denim yaitu kualitas fisik kesehatan atau konteks Intelektual dan sebagai konteks Spritual, selagi peneliti akan menganalisis ketiga indicator tersebut apakah sesuai dengan bisnis syariah,

sebagai bagan kerangka pikir berikut :



## 2.5 Bagan Kerangka Pikir

Secara sederhana untuk mempermudah penelitian ini peneliti membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut:



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode-metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.<sup>31</sup> Untuk mengetahui metode penelitian dalam penelitian ini, maka diuraikan sebagai berikut:

#### 3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena beberapa pertimbangan yaitu *pertama*, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan. *Kedua*, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Dan *ketiga*, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>32</sup> Penelitian dengan pendekatan ini hanya menggambarkan tentang keadaan yang terjadi di lapangan atau di lokasi penelitian. Disamping itu, sebagai karya ilmiah tidak terlepas mengadakan penelitian kepustakaan dengan cara melalui buku yang relevan dengan masalah yang diangkat.

#### 3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian adalah Pinrang

---

<sup>31</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 34.

<sup>32</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 5.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 2 bulan lamanya disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

### 3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian sebagai hal-hal yang ingin dicari jawabannya melalui penelitian. Telah ditetapkan oleh peneliti pada awal penelitian karena fokus penelitian inilah yang nantinya akan berfungsi memberi batas hal-hal yang akan peneliti teliti. Fokus penelitian ini akan berguna dalam memberikan arah kepada peneliti selama proses penelitian, utamanya pada saat pengumpulan data, yaitu untuk membedakan antara data mana yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Berdasarkan judul penelitian ini, maka penelitian ini berfokus pada bentuk-bentuk pemberdayaan terhadap pemberdayaan. Adapun penelitian ini berfokus pada Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqah Syariah Pinrang, terutama mengenai Manajemen Bisnis Syariah.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data Yang Digunakan

Data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang bersal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistic atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut. Dalam penelitian lazimnya terdapat dua jenis data yang dianalisis, yaitu primer dan sekunder, sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.<sup>33</sup> Dalam

---

<sup>33</sup>Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum* (Bandung: Alfabeta, 1995), h. 65.

penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil interview (wawancara), pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam menentukan narasumber yaitu menentukan jumlah narasumber yang akan diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan yang biasa disebut dengan teknik *purposive sampling*. Narasumber tersebut terdiri dari manajer dan masyarakat yang menjadi Pelanggan dari Hotel Atiqa Syariah itu sendiri.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain.<sup>34</sup>Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung serta melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari:

3.4.2.1 Kepustakaan (buku-buku, skripsi)

3.4.2.2 Internet (download .pdf)

3.4.2.3 Dokumentasi-dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data-data yang kongkrit yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data antara lain:

---

<sup>34</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 106.

3.5.1 Teknik *library Research* digunakan oleh peneliti dengan mengumpulkan beberapa literatur kepustakaan dan buku-buku serta tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Dalam hal ini peneliti akan mempelajari dan mencermati serta mengutip beberapa teori atau pendapat yang sesuai dan berkaitan dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### 3.5.2 Teknik *Field Research*

Teknik *Field Research* dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data kongkret yang berhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, yakni sebagai berikut

#### 3.5.2.1 *Interview*

Peneliti mengadakan wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang pembahasan secara lisan antara narasumber atau responden dengan peneliti selaku pewawancara dengan cara tatap muka (*face to face*) mengenai Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang.

#### 3.5.2.2 Observasi

Peneliti mengamati Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang, kemudian mencatat data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik ini dilakukan untuk meniadakan keragu-raguan peneliti pada data yang dikumpulkan karena diamati berdasarkan kondisi nyata dilapangan.

### 3.5.2.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.<sup>35</sup> Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang diperoleh adalah teknik *triangulasi*. Teknik *triangulasi* yaitu bagaimana menggunakan beberapa metode pengumpulan data dan analisis data sekaligus dalam sebuah penelitian, termasuk menggunakan informan sebagai alat uji keabsahan dan analisis hasil penelitian. Asumsinya bahwa informasi yang diperoleh peneliti melalui pengamatan akan lebih akurat apabila juga digunakan wawancara atau menggunakan bahan dokumentasi untuk mengoreksi keabsahan informasi yang telah diperoleh dengan kedua metode tersebut.<sup>36</sup> Adapun tahapan dalam menganalisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

3.6.1 Peneliti akan melakukan pengkajian teori mengenai permasalahan yang akan dibahas melalui sumber data sekunder. Setelah itu akan dilakukan wawancara yang mendalam kepada informan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas. Selain itu, peneliti melakukan pula observasi partisipasi untuk mengumpulkan data yang lebbanyak tentang

---

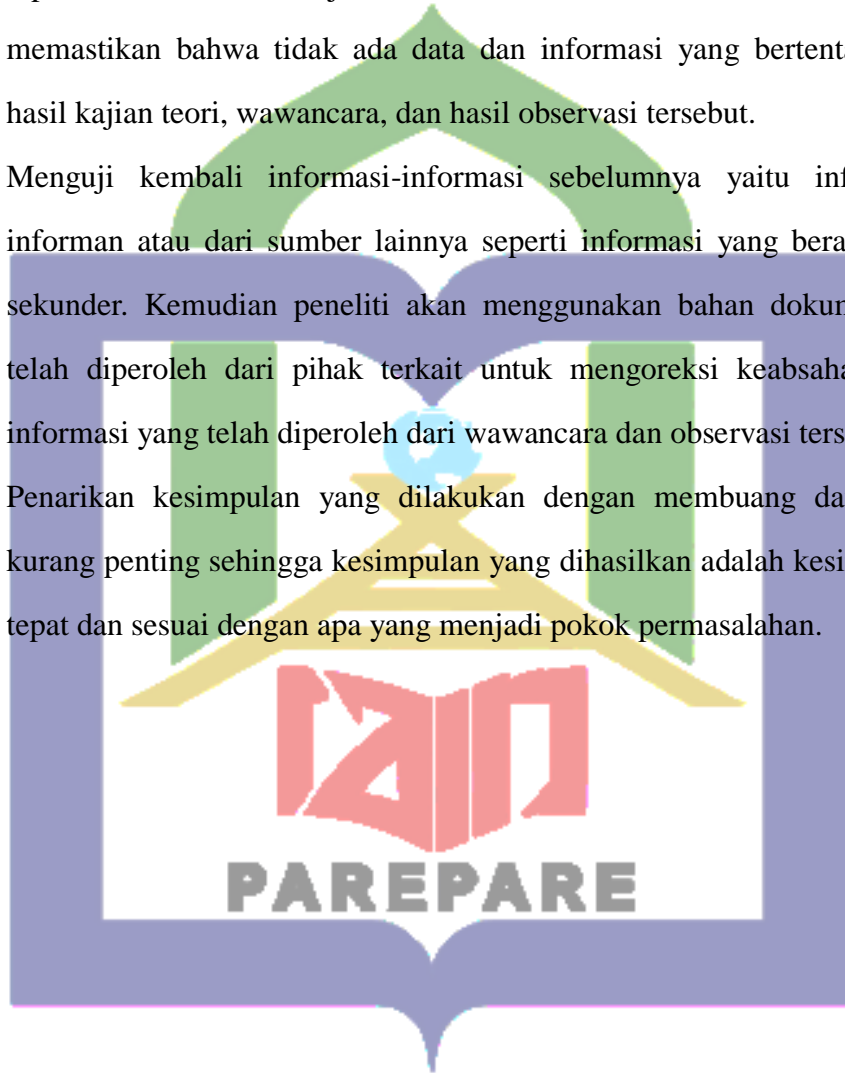
<sup>35</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 158.

<sup>36</sup> Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 203.



permasalahan tersebut. Kemudian data yang diperoleh tersebut dikumpulkan dan dianalisis.

- 3.6.2 Setelah itu, peneliti akan melakukan uji silang terhadap data-data yang diperoleh dari hasil kajian teori, wawancara dan hasil observasi untuk memastikan bahwa tidak ada data dan informasi yang bertentangan antara hasil kajian teori, wawancara, dan hasil observasi tersebut.
- 3.6.3 Menguji kembali informasi-informasi sebelumnya yaitu informasi dari informan atau dari sumber lainnya seperti informasi yang berasal dari data sekunder. Kemudian peneliti akan menggunakan bahan dokumentasi yang telah diperoleh dari pihak terkait untuk mengoreksi keabsahan data atau informasi yang telah diperoleh dari wawancara dan observasi tersebut.
- 3.6.4 Penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan membuang data-data yang kurang penting sehingga kesimpulan yang dihasilkan adalah kesimpulan yang tepat dan sesuai dengan apa yang menjadi pokok permasalahan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang

Strategi merupakan bagian penting dalam peningkatan perusahaan yang berorientasi pada masa depan perusahaan, strategi adalah perekat yang bertujuan untuk membangun dan memberikan proposisi nilai yang konsisten dan membangun citra yang berbeda kepada pasar sasaran

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institut maupun perusahaan. SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi, organisasi atau perusahaan.

Hotel merupakan suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersil disediakan untuk setiap orang untuk memperoleh pelayanan penginapan berikut makanan dan minuman (Surat Keputusan Menteri Perhubungan RI No. PM/10/PW.301.Phb.1997). sedangkan hotel syariah menurut Riswandi dalam Warits adalah hotel yang operasional, layanan, dan manajemennya telah menyesuaikan dengan prinsip-prinsip syaria'ah atau pedoman ajaran Islam, guna memberikan suasana tenang, nyaman, sehat dan bersahabat yang dibutuhkan tamu, baik muslim maupun non muslim.

Ditambahkan pula oleh Wiranto Ahmad sebagaimana dikutip oleh Warits bahwa untuk menuju hotel yang bernuansa syariah adalah perlu adalah perlu adanya budaya-budaya awal sebagai berikut:

1. Menghidangkan makanan yang halal.
2. Busana karyawan yang islami, sesuatu yang mudah dan nyata untuk membedakan antara perusahaan yang berbasis syariah dan nonsyariah.
3. Menghimbau/mengajak kepada para tamu untuk menjalankan ibadah bila saatnya tiba.
4. Menyediakan fasilitas/sarana ibadah berupa musholla yang representative.
5. Menyediakan peralatan ibadah berupa: sajadah, mukena, kitab suci Al-Qur'an sebagai fasilitas standar setiap kamar.
6. *House music*, dengan menyajikan irama-irama/lagu rohani.
7. Menyesuaikan kostum penyanyi dan lau-lagunya dengan nuansa yang islami bila menampilkan *live music*.

Rezeki juga menambahkan bahwa berdasarkan nilai-nilai syariah islam yang ada, lalu dilakukan pendalaman terhadap operasional hotel dibuatlah Standar atau kreteria Hotel Syariah sebagai berikut:

1. Fasilitas : semua fasilitas merupakan fasilitas yang dapat memberi manfaat bagi tamu. Fasilitas-fasilitas yang mengakibatkan kerusakan, kemungkaran perpecahan, perpecahan, mengakibatkan hawa nafsu, eksploitas wanita, dan lain yang sejenis ditiadakan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan fasilitas

2. Tamu yang *chek in* :tamu yang *chek in* khususnya bagi pasangan lawan jenis dilakukan *reception policy* (seleksi tamu). Seleksi dilakukan untuk mengetahui apakah pasangan merupakan psangan suami istri atau keluarga. Seleksi tersebut didasarkan dua hal yakni: gelagat (pasangan tersebut lebih canggung atau terlihat mesra, mengucapkan kata-kata sayang pada psangannya, berjauhan pada saat mendatangi *counter front office*) dan penampilan (pasangan wanita berpenampilan seksi, pasangan wanita mengenakan seragam sekolah dan masi belia, tidak membawa perlengkapan menginap (koper) serta perbedaan usia cukup mencolok.Begitupun juga yang dikatakan oleh darma mengatakan bahwa:

Hotel ini merupakan hotel yang bebas syariah jadi dalam hal penerimaan tamu hotel itu harus suami istri, kalau misalnya bukan muhrimnya maka diutamakan untuk terimah tamunya dilobi tidak bisa langsung dibawa ke kamar.<sup>37</sup>

Menurut Darma dalam sistem penerimaan tamu hotel, tamunya harus yang berstatus suami istri atau yang muhrim karena hotel ini adalah hotel yang berbasis syariah yang bernuansa keislaman jika terdapat tamu yang bukan muhrimnya maka tidak langsung dibawa ke kamar namun harus melalui seleksi dan akan dipisahkan

<sup>37</sup>Darma, chef, Hasil Wawancara pada tanggal, 5 Januari 2019.

kamarnya.

3. Pemasaran: terbuka bagi siapa saja yang baik pribadi maupun kelompok, formal maupun informal, dengan berbagai macam suku, agama, ras dan golongan. Asalakan aktivitas tamu tidak di larang oleh negara dan tidak merupakan penganjur keruakan, kemungkaran, permusuhan dan lain sejenisnya.
4. Makanan dan Minuman: makanan dan minuman yang disediakan adalah makanan dan minuman yang dijamin kehalalannya baik bahan-bahan maupun proses pembuatannya, serta baik bagi kesehatan tubuh yang memakannya
5. Dekorasi dan ornamen : dekorasi dan ornamen disesuaikan dengan nilai-nilai keindahan dalam islam serta tidak bertentangan dengan syariah ornamen patung ditiadakan dan lukisan mahluk hidup dihindari. Dekorasi tidak harus dalam bentuk kaligrafi.
6. Struktur : adanya sebuah lembaga yakni Dewan pengawas Syariah (DPS) yang mengasi jalannya operasinal hotel secara syariah dan akan memberikan arahan dan menjawab maslah yang muncul dilapangan. Lembaga ini diambil dan disetujui oleh Dewan Syariah Nasioanl (DSN) yang menunjuk anggotanya untuk menjadi Dewan Pengawas Syariah.
7. Pelayanan : pelayanan yang diberikan adalah pelayanan yang sesuai kaidah islam yang memenuhi aspek keramah-tamahan, bersahabat, jujur, amanah, suka membantu dan mengucapkan kata maaf dan terimakasih. Pelayanan

yang harus dilakukan juga harus pada batas-batas yang dibolehkan oleh syariah islam, misalnya tidak menjurus kepada *khalwat*.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan. Dengan demikian strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan inti (*core competencies*) perusahaan perlu mencari kompetensi inti dalam bisnis yang dilakukan. Strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi.

Sehubungan dengan pengembangan SDM untuk peningkatan kualitas, Kartadinata mengemukakan bahwa “Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat.”

#### **4.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara terperinci, tujuan manajemen SDM bisa dikategorikan kedalam beberapa kategori sebagai berikut:

##### **1. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional merupakan tujuan MSDM yang disesuaikan ke dalam tujuan organisasi yang ada, bagaimana MSDM memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu lembaga sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Manajemen

sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## 2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional menyangkut bagaimana MSDM berperan pada level kebutuhan organisasi. Artinya, tujuan MSDM pada level fungsional terkait dengan lingkup MSDM yang bersangkutan.

## 3. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan- kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

## 4. Tujuan Personal

Tujuan personal berkaitan dengan individu- individu yang ada dalam lingkup Manajemen SDM.

Perencanaan Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang. Melalui estimasi jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan oleh seluruh bagian-bagian kepegawaian dapat menyusun rencana secara lebih baik dalam hal-hal yang maenjadi lingkup pekerjaannya, misalnya penarikan pegawai, seksi pegawai, dan lain sebagainya.



Pengorganisasian Setelah program-program disusun dan ditetapkan, perlu dibentuk organisasi yang akan melaksanakan program-program tadi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan oleh karena itu manajer personal harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur yang menggambarkan hubungan antara tugas-tugas antar pegawai dan antar faktor-faktor fisik.

Pengarahan Disebut juga dengan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif. Pengarahan dalam hal ini terkait erat dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin akan berperan penting dalam mengarahkan anak-buah atau yang dipimpinya.

#### **4.1.1.1 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut sedarmayanti dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu:

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu diserahi tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.

4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

#### **4.1.2 Pengaruh Kemimpianan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan dapat meningkat. Penelitian ini didukung oleh Sari, yang berjudul

pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Makassar yang diperoleh hasil kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sistem *reward* yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pemimpin, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Begitupun apa yang dikatakan oleh Irmayani Bakri bahwa:

Hotel Atiqah Syariah Pinrang lebih memperhatikan para karyawan-karyawannya dan salah satu bentuk perhatiannya karyawan akan mendapatkan bonus untuk pergi umrah bagi karyawan yang sudah bertahan atau bekerja selama 5 tahun di Hotel ini.<sup>38</sup>

Menurut Irmayanti dalam hal kinerja karyawan untuk karyawan yang sudah lama atau sudah bekerja selama 5 tahun diberikan bonus berupa umrah sebagai bentuk perhatian dari manajemen hotel untuk kinerja karyawan. Dalam hubungan sumber daya manusia menurut para ahli salah satunya yaitu H. Jhon Bernardin dan Joice E.A rusel (1993:20), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi. Jadi

<sup>38</sup>Irmayani Bakri, Supervisor, Hasil Wawancara pada tanggal, 25 Januari 2019.

dalam hal pemberian bonus atau disebut dengan pemebrian imbalan merupakan sebuah manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.1.4 Pengaruh Lingkungan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja perusahaan dan nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini di dukun oleh pramono (2011) yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi lingkungan kerja. Dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. PT . Adi Pratama Semarang yang di peroleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2 Analisis Manajemen Bisnis Syariah Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal degan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia yang sering disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Beberapa diantaranya adalah:

*Human resource management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing an organization's work force.*

Definisi lain mengatakan:

Manajemen personalia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.

Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi. Berdasarkan definisi di atas SDM 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 dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlihat, dan lain-lain, dan program seperti melakukan program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlihat, dan lain-lain. Secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas

dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku.

Selanjutnya, apa yang dilakukan organisasi dalam upaya mencapai tujuan tersebut dan mengapa itu harus dilakukan, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia, akan digambarkan secara umum sebagai berikut.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Persiapan dan pengadaan
2. Pengembangan dan penilaian
3. Pengkompensasian dan perlindungan, dan
4. Hubungan-hubungan kepegawaian

#### 1. Persiapan dan Pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, di antaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki orang oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan. Untuk dapat melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran, manajemen sumber daya manusia sudah barang tentu harus mengetahui keseluruhan tugas yang ada dalam organisasi berikut dengan rincian tugas (*job description*), persyaratan tugas (*job spesification*), dan standar kinerja (*job performance standard*).

Selanjutnya, sebagai landasan kegiatan dilakukan perencanaan sumber daya

manusia, yaitu memprediksi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa sekarang dan yang akan datang, baik jumlahnya maupun keahliannya atau jenisnya. Rencana sumber daya manusia akan menunjukkan jumlah yang akan direkrut dan kapan dilakukan rekrutmen untuk menarik calon pegawai yang berpotensi untuk mengisi jabatan. Setelah sekumpulan pelamar diperoleh, dilakukan seleksi untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi persyaratan. Kemudian, setelah mereka diterima, sering kali kemampuan mereka sepenuhnya belum sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga dilakukanlah program orientasi, setelah itu dilakukan penempatan.

## 2. Pengembangan dan Penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah untuk kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja. Selanjutnya membantu perencanaan karier pegawai dalam organisasi agar selaras dengan kebutuhan organisasi, ini diperlukan sebagai usaha pengembangan kemampuan pegawai, karena pegawai yang memasuki suatu organisasi senantiasa menginginkan jabatan yang lebih tinggi dan biasanya dengan tanggungjawab dan gaji yang lebih tinggi.

### 3. Pengkompensasian dan Perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan dan keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesjahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga untuk melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan, serta menjaga kesehatan pegawai.

Secara bahasa, Syariah (al-syari'ah) berarti sumber air minum (*mawrid al-ma' li al istisqa*) atau jalan lurus (*at-thariq al-mustaqîm*). Sedang secara istilah syariah bermakna perundang-undangan yang diturunkan Allah Swt melalui Rasulullah Muhammad SAW untuk seluruh umat manusia baik menyangkut masalah ibadah, akhlak, makanan, minuman pakaian maupun muamalah (interaksi sesama manusia dalam berbagai aspek kehidupan) guna meraih kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Bisnis di bidang hotel syariah pada saat ini adalah salah satu investasi yang cukup berkembang mengikuti kebutuhan terhadap perhotelan, dengan berbagai fasilitas untuk melayani tamu, serta mengikuti kebutuhan pelanggan yang semakin hari menuntut pelayanan dan kenyamanan yang lebih. Serta pengembangan bisnis di bidang hotel syariah ini dirasa mampu untuk meningkatkan daya saing destinasi pariwisata di Indonesia yang memiliki keindahan alam, keragaman budaya dan populasi muslim terbesar di dunia serta menjadikan daya tarik wisata syariah di Indonesia sebagai utama bagi wisatawan dunia.



Hotel adalah sebuah bangunan yang disediakan kepada public secara komersial untuk para tamu yang ingin mendapat pelayanan menginap, makanan atau minuman dan pelayanan lainnya. Berdasarkan sejarahnya, hotel bersal dari bahas Perancis kuno dari kata “*hostel*”. Diperkirakan hotel sudah ada sejak abad 17 dan digunakan sebagai “tempat penampungan pendatang”. Sejak awal hite sengaja dibangun untuk keperluan masyarakat umum. Hotel syariah adalah hotel sebagaimana lazimnya, yang operasionalnya dan layanannya telah menyesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah atau pedoman ajaran Islam, guna memberikan suasana tentram nyaman sehat, dan bersahabat yang dibutuhkan tamu, baik muslim maupun non-muslim. Operasional hotel syariah secara umum tidak berbeda dengan hotel-hotel lainnya tetap tunduk kepada Peraturan Pemerintah, tetap buka 24 jam, tanpa iterupsi. Pemasarannya pun terbuka bagi semua kalangan, baik muslim maupun non-muslim.

Penyajian makanan dan minuman menggunakan bahan-bahan halal, serta yang berguna bagi kesehatan, sajian minuman dihindarkan dari kandungan alkohol. Standard pelayanan hotel syariah adalah keramah tamahan, jembut, kesediaan untuk membantu, sopan dan bermoral.

#### **4.2.1 Manajemen Hotel Syariah**

Secara umum hotel berbintang konvensional maupun syariah, biasanya memiliki 9 Departemen, antara lain sebagai berikut:

1. *Front office Departemen*

*Front office Departemen* adalah departemen hotel yang tugasnya berhubungan langsung dengan tamu, menerima pemesanan kamar tamu, menerima pendaftaran

tamu, maupun memberikan informasi yang diinginkan tamu. Departemen ini merupakan kesan pertama bagi tamu ketika tamu hendak *check in*.

Adapun seksi-seksi di *Front Office* Departemen adalah sebagai berikut:

- a. *Reservation*
  - b. *Reception*
  - c. *Telephone Operation*
  - d. *Front Office Cashier*
  - e. *Uniform Service/Concierge*
  - f. *Information section*
  - g. *Guest relation offcer*
2. *Food and Beverage Departmen*

*Food and Beverage Departmen* adalah departemen hotel yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan mengelolah menyediakan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restaurant. *Food and Beverage Department* dibagi beberapa bagian diantara lain:

- a. *Food and Beverage Production*

*Food and Beverage Production* adalah suatu bagian yang bertugas mengelolah bahan makanan menjadi bahan matang untuk disediakan kepada para tamunya.

b. *Food and Beverage Service*

*Food and Beverage Service* adalah suatu bentuk pelayanan berupa pengantaran order tamu. *Food and Beverage Service* dibagi menjadi dua bagian lagi yaitu:

1. *Food Service*
2. *Beverage Service*

c. *Housekeeping Department*

*Housekeeping Department* adalah departemen hotel yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun *public* area serta membersihkan berbagai fasilitas hotel. Departemen ini penting dalam islam karena islam sangat memperhatikan kebersihan lingkungan. Kaum muslim wajib membersihkan lingkungan dimana mereka hidup dari hal-hal yang membahayakan dari semua najis dari bau-bau yang tidak sedap dan dari segala sesuatu yang menjijikan.

*Housekeeping* terbagi atas beberapa seksi antara lain:

1. *Floor Section*
  2. *Public Area Section*
  3. *Linen/Uniform Section*
  4. *Laundry Section*
  5. *Gardener Section*
  6. *Florist Section*
  7. *Recreation/Swimming pool section*
- d. *Accounting department*

*Accounting departement* adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab atas masalah administrasi hotel baik pengeluaran maupun pendapatan keuangan di hotel.

e. *Personalia/HRD Department*

*Personalia Departemen* adalah suatu departemen hotel yang bertugas menerima dan menempatkan karyawan/trainee. serta menangani masalah yang dihadapi karyawan.

f. *Engineering Department*

*Engineering Department* adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab untuk menangani perawatan maupun perbaikan atas semua alat-alat serta mesin yang ada di hotel apabila mengalami kerusakan.

g. *Marketing department*

*Marketting departement* adalah suatu bagian yang bertugas memasarkan hotel kepada masyarakat maupun pelanggan agar setiap tahunnya mengalami peningkatan atas tamu-tamu yang menginap dan menggunakan fasilitas-fasilitas hotel.

h. *Purchasing department*

*Purchasing departemen* adalah suatu bagian yang bertanggung jawab atas keseluruhan pembelian pengadaan serta semua kebutuhan hotel.

i. *Security Department*

*Security Department* adalah suatu bagian yang bertugas menjaga keamanan hotel maupun tamu selama menginap (24 jam).

#### **4.2.2 Indikator Kualitas sumber Daya Manusia**

Peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai

dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi:
  - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
  - b) Kemampuan Psikologis (mental)

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

- a) Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

- b) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi

pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

c) Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.

4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
10. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945. Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi .

#### **4.2.3 Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

### 1) Aspek fisik,(kemampuan fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (Quality of Working Life), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

### 2) Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitikberatkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

#### **4.2.4 Pengembangan Kualitas Sumber Daya manusia**

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, adapun menurut Swasono dan Sulistyaningsih pengembangan manusia dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengembangan Rasio Intelektual Jalur ini menitikbertakan pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menialai



keadaan salah-benar. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio intelektual ini melalui materi dasar hitung-menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapihan dan lain-lain.

## 2. Pengembangan Intuisi-Bathin

Pengembangan intuisi-bathin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan kondisi. Apabila penilaian salah-benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat tergantung pada “suara hati” yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama, dan lain-lain. Peranan pendidikan keluarga (non-formal) dan agama sangat mempengaruhi suara hati. Selain itu etika juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika, keluarga dari ayah-ibu, lingkungan social, latar belakang pendidikan, pekerjaan, keluarga dari istri, banyaknya anak dan lain-lain.

## 3. Pengembangan Fisik Manusia

Pengembangan fisik merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan fisik yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat. Pengembangan fisik dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan

gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan phisik manusia.

#### 4.2.5 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut darmayanti dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya

## **BAB V**

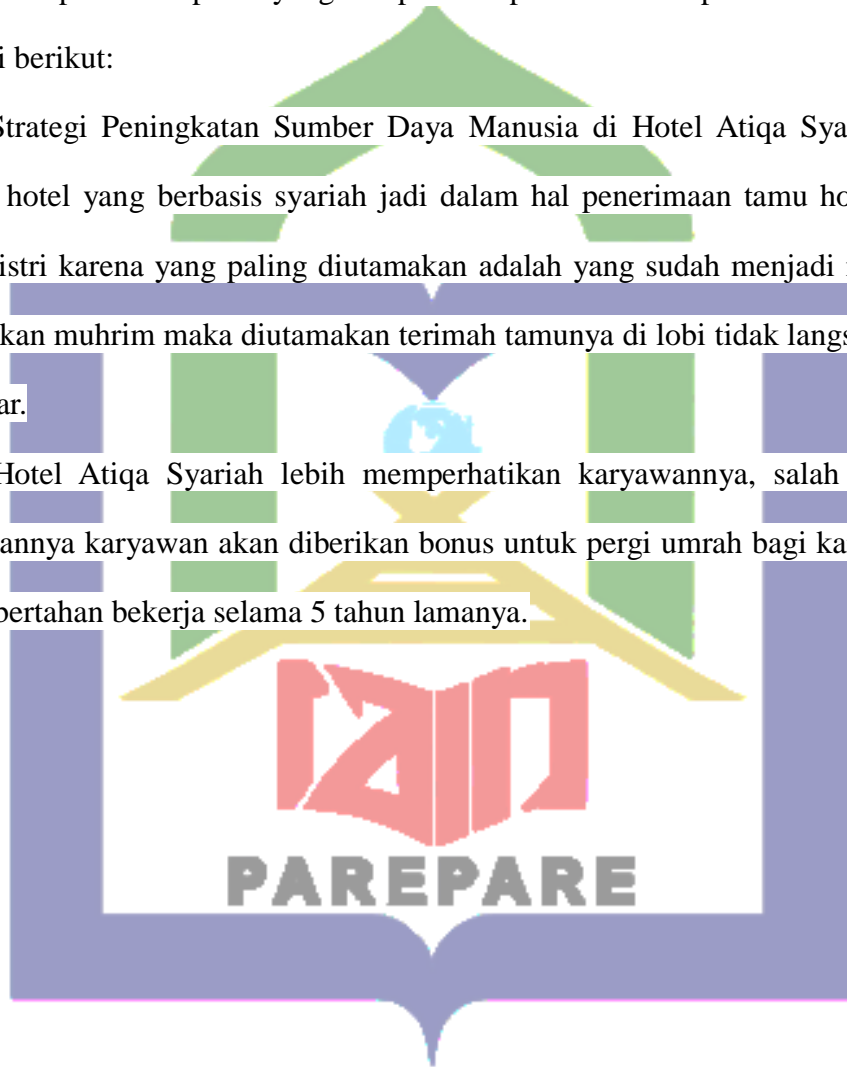
### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang didapat oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

5.1.1 Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Hotel Atiqa Syariah Pinrang adalah hotel yang berbasis syariah jadi dalam hal penerimaan tamu hotel itu harus suami istri karena yang paling diutamakan adalah yang sudah menjadi muhrim, dan jika bukan muhrim maka diutamakan terimah tamunya di lobi tidak langsung di bawa ke kamar.

5.1.2 Hotel Atiqa Syariah lebih memperhatikan karyawannya, salah satu bentuk perhatiannya karyawan akan diberikan bonus untuk pergi umrah bagi karyawan yang sudah bertahan bekerja selama 5 tahun lamanya.



## 5.2 Saran

5.2.1 Diharapkan Hotel Atiqa Syariah Pinrang selalu menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan bisnisnya dan meningkatkan kualitas pelayanan dan penambahan vasilitas yang masi kurang.

5.2.2 Penelitian ini bisa menjadi literatur untuk penelitian yang akan datang yang pembahasannya sama terkait penerapan prinsip-prinsip syariah dalam bisnis perhetelan syariah khususnya penerapan syariah dalam menekan perilaku masyarakat.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Kadir, 2016. *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-Qur'an* Jakarta; Amzah.
- Ali Zainuddin, 2011. *Metode Penelitian Hukum* Jakarta: Sinar Grafika.
- Alma Buchari dan Juni Priansa Donni, 2014. *Manajemen Bisnis Syariah* Bandung: Alfabeta.
- Andrias, Tommy 2012. "Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Garsia Semarang" Skripsi Sarjana; Fakultas Syariah: Semarang.
- Arifin, Johan 2009. *Etika Bisnis Islami* Semarang; Walisongo Press.
- Arijanto Agus, 2011. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Ed. 1; Jakarta: Rajawali Pers.
- Bungin Burhan, 2012. *Analisis Data Penelitian Kualitatif* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- David, FredR. 2012. *Manajemen Strategi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Departement Agama RI, 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahnya* Ponegoro: CV. Penerbit.
- Hadikusuma Hilmah, 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum* Bandung: Alfabeta.
- Ismail Sholihin, 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Glora Aksara Pertama.
- Jannah Raudhatul, 2016. "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Q-Grand Dafam Syariah Banjarbaru)" Skripsi Sarjana; Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam: Banjarbaru.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet: VI; Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Meldona, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia prespektif intregratif*, Cet: I; Malang: UIN-Malang Press.
- Moleong Lexy J., 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Fikri Fajar, 2016. "Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Di Hotel Grasia Semarang" Tesis; Universitas: Diponegoro.
- Noor Jualansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*, jakarta : JL.tambara raya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. III; Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Sholihin Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Gelora Aksara pratama.

Siswanto, 2014. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suwandi dan Basrowi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta.

Tim Penyusun, 2013. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Makalah dan Skripsi*, Edisi Revisi Parepare: STAIN Parepare.

Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin dan Faisar Ananda Arfa, 2012. *Islamic Business and Economic Ethics* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

### Referensi Internet

Psychologimania, "Indikator teori tentang SDM menurut Danim" *Situs Resmi Psychologimania*. <http://www.psychologimania.com/2012/12/indikator-kualitas-sumber-daya-manusia.html> (9 April 2018).

<http://definisimu.blogspot.com/2012/11/definisi-strategi.html>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/konsep-strategi-definisi-perumusan.html>

<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-strategi-menurut-para-ahli>



# Lampiran-lampiran



## DOKUMENTASI

Wawancara dengan Irma yani bakri sebagai Manajer Hotel Atiqa syariah pinrang

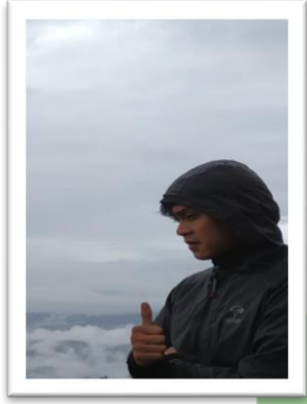




wawancara dengan Muh. Aris sebagai security Hotel Atiqa syariah pinrang



## RIWAYAT HIDUP



Abdillah, lahir di Pinrang, pada tanggal 11-September-1992. Anak ke- 3 dari pasangan Abdullah dan Bunga Wati di kel. Benteng, kec. Patampanua kota pinrang. Mulai masuk pendidikan formal pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 112 Pinrang pada tahun 1999-2005, Sekolah Menengah Pertama SMP 2 Pinrang pada tahun 2005-2008, Sekolah Menengah (SMADI) Pinrang pada tahun 2008-2011. Dan pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di institute Agama Islam Negeri (IAIN), parepare dengan mengambil Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Prodi hukum ekonomi syariah (mualah). Selama kuliah di IAIN parepare. Untuk memperoleh gelar serjana syariah dan ilmu hukum islam penulis mengajukan skripsi dengan judul ” ANALISIS BISNIS SYARIAH TENTANG PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL ATIQA SYARIAH PINRANG. (studi di kecamatan sawitto kota pinrang).

**IAIN**  
**PAREPARE**