

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK MUAMALAT  
KOTA PAREPARE**



Oleh :

**INDRIYANTI**

**NIM: 15.3300.010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2020**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK MUAMALAT  
KOTA PAREPARE**



**2020**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK MUAMALAT  
KOTA PAREPARE**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memproleh  
Gelar Sarjana Sosial**

**Program Studi  
Manajemen Dakwah**

**Disusun dan diajukan oleh**

**INDRIYANTI  
NIM: 15.3300.010**

**PAREPARE**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

**2020**

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Implementasi Nilai-nilai Islam dalam  
Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank  
Muamalat Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Indriyanti

NIM : 15.3300.010

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare  
B--3472/In.39/PP.00.9/12/2018

Tanggal Persetujuan : 09 Desember 2018

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. M. Nasri H, M.Ag. (.....)

NIP : 19571231 19912 1 004

Pembimbing Pendamping : Dr. H. Muhiddin Bakri, M.Fil.I. (.....)

NIP : 19760713 200912 1 002

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. H. Abd. Halim K, M. A.  
NIP. 195906241998031001

**SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MANAJEMEN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK MUAMALAT**  
**KOTA PAREPARE**

disusun dan diajukan oleh

**INDRIYANTI**  
**NIM. 15.3300.010**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Munaqasyah  
pada tanggal 3 Februari 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan  
Dosen Pembimbing

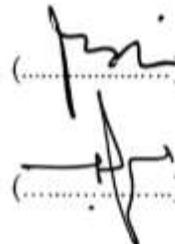
Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. M. Nasri H, M.Ag.

NIP : 19571231 19912 1 004

Pembimbing Pendamping : Dr. H. Muhiddin Bakri, M.Fil.L.

NIP : 19760713 200912 1 002



Rektor IAIN Parepare



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

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. H. Abd Halim K, M.A.  
NIP. 19590624 199803 1 001

### PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam  
Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank  
Muamalat Kota Parepare.

Nama Mahasiswa : Indriyanti

NIM : 15.3300.010

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare  
B-3472/In.39/PP.00.9/12/2018

Tanggal Kelulusan : 3 Februari 2020

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. M. Nasri H, M.Ag.	( Ketua )	(.....)
Dr. H. MuhiddinBakri, M.Fil.I.	( Sekretaris )	(.....)
Dr. Hj. St. Aminah Azis, M.Pd.	( Anggota )	(.....)
Muhammad Haramain, M.Sos.I.	( Anggota )	(.....)

Mengetahui;

Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji hanya milik Allah Swt., yang tidak pernah menyia-nyiaikan siapapun yang mengharapkan keridhaan-Nya. Hanya karena taufiq dan pertolongan-Nya semata, semua wujud kepentingan dapat dilaksanakan dengan sempurna. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpah atas junjungan, Rasulullah Saw., keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan dukungan serta berkat bimbingan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga dapatlah terwujud sebagaimana adanya. Pada kesempatan ini penulis haturkan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua Ayahanda Harun dan Ibunda Husnia tercinta atas segala bimbingan, doa, dan pengorbanan yang tak mungkin sanggup untuk terbalaskan serta saudara-saudaraku tercinta Indra Harun dan Ilham Harun atas do'a dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. M. Nasri H, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Dr. H. Muhiddin Bakri, Lc., M. Fil.I. selaku pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. Ahmad Sultra Rustan, M. Si. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras dalam mengelola pendidikan di IAIN Parepare.

2. Dr. H. Abd. Halim K, M.A., Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Dr. Iskandar, M.Sos.I dan Dr. Musyarif, M.Ag., wakil dekan I dan wakil dekan II atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.
3. Nurhikmah, M.Sos.I, penanggung jawab Program Studi Manajemen Dakwah atas segala pengabdian dan bimbingannya bagi mahasiswa baik dalam proses perkuliahan maupun diluar dari perkuliahan.
4. Dosen pada program studi Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
5. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
6. Semua orang yang menjadi objek dalam penelitian ini, penulis ucapkan terima kasih sudah membantu penulis dalam memberikan informasi terhadap hasil penelitian penulis dan bersedia menjadi objek dalam penelitian ini.
7. Sahabat penulis yang begitu banyak memberikan bantuan dan alur pemikirannya masing-masing dan terkhusus kepada sahabat terdekat penulis yaitu Fitteri Anti, Nurfitriyani Ismail, Jeni Ayu Lastri, Sriyana, Hasmiati, Nur Azisah, Hartina, Ishak Risaldi, Muh. Fhajrin Takdir, Sopyan.
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Manajemen Dakwah (MD) angkatan 2015 serta kepada seluruh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare untuk bantuan dan kebersamaan selama penulis menjalani studi di IAIN Parepare.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material sehingga penulisan skripsi ini

dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt.,berkenan menilai segala kebijakan sebagaimana ljarah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkena nmemberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 15 September 2019

Penulis



INDRIYANTI  
15.3300.010



**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Indriyanti  
NIM : 15.3300.010  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 09 Desember 1997  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah  
Judul Skripsi : Implementasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kota Parepare  
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare  
B-3472/In.39/PP.00.9/12/2018  
Tanggal Persetujuan : 09 Desember 2019

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, kecuali tulisan sebagai bentuk acuan atau kutipan dengan mengikuti penulis karya tulis ilmiah yang lazim, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 15 September 2019

Penulis



Indriyanti  
15.3300.010

## ABSTRAK

**Indriyanti .** *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kota Parepare .* (dibimbing oleh Bapak M. Nasri H dan Muhiddin Bakri).

Penelitian ini membahas tentang implentasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai-nilai Islam yang diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang Islami.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, pegumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

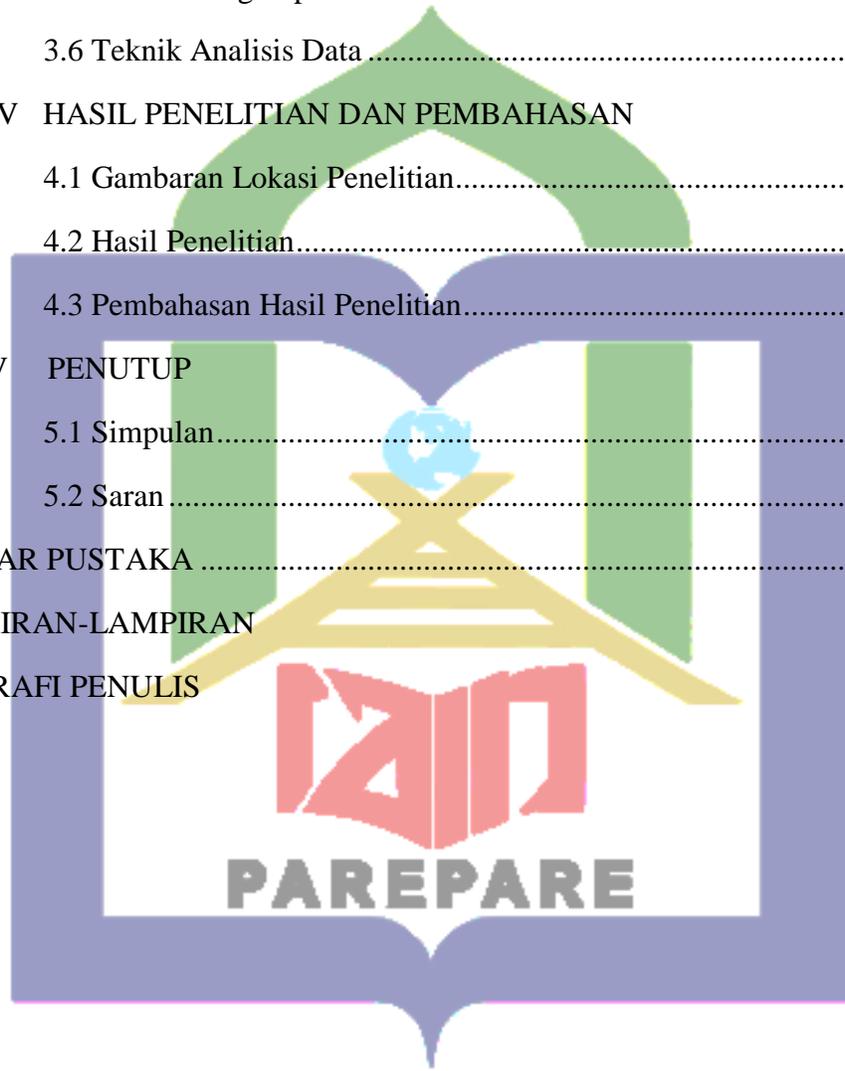
Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara umum pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Muamalat Parepare meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi dilaksanakan sudah berjalan secara efektif dan berdasarkan nilai-nilai Islam meliputi nilai akidah, syariah dan akhlak. Selain ketiga nilai Islam tersebut juga diterapkan nilai dakwah pada proses pelatihan dan pengembangan karena karyawan dilatih untuk memperkenalkan dan mensyiarkan produk Islam.(2) Efek implementasi nilai-nilai Islam pada proses manajemen sumber daya manusia di Bank Muamalat memiliki manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bank Muamalat menginginkan sumber daya manusia yang Islami yang mampu menjaga nama baik perusahaan dan memaksimalkan produktifitas karyawan. Implementasi nilai Islam juga memberikan manfaat kepada karyawan sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi juga sebagai kebutuhan spritual karyawan.

Kata Kunci: Nilai-nilai Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bank Muamalat

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENEGSAHAN KOMISI PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2.Tinjauan Teoritis.....	9
2.3.Tinjauan Konseptual.....	24
2.4.Kerangka Pikir.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	36

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.3 Fokus Penelitian .....	37
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	67
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Nama Lampiran	Halaman
1.	Implementasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen sumber daya manusia di Bank Muamalat Kota Parepare	64-65



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No. Lampiran</b>	<b>Nama Lampiran</b>
1.	Pedoman Wawancara
2.	Surat Izin Meneliti dari Kampus
3.	Surat Izin Meneliti dari Pemerintah Kota Parepare
4.	Surat Keterangan Wawancara
5.	Dokumentasi
6.	Riwayat Hidup



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, karena SDM menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi.<sup>1</sup> Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dikelola agar visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Saat ini banyak perusahaan atau organisasi menyadari bahwa dalam manajemen SDM yang perlu diperhatikan adalah manusianya sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha merekrut, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.<sup>2</sup> Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan

---

<sup>1</sup> Veitzhal Rivai Zainal , Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011). h.4

<sup>2</sup> Gita Danu Pranata, *Manajemen Perbankan Syariah* (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hl. 55

<sup>3</sup> Veitzhal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*(, Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2014) h. 11-13

amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik adalah siddiq, amanah, fathanah dan tabligh. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.<sup>4</sup> Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam, setelah itu hadits dan ijtihad <sup>ulama</sup>. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut.

Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99): 7-8

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Terjemahan :

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.. (8) Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.<sup>5</sup>

Didalam surah Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapat ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.

<sup>4</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priama, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 142

<sup>5</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung:Depongoro, 2012) hlm.427

Islam sebagai agama yang memiliki banyak dimensi, yaitu mulai dari dimensi Aqidah atau ketentuan, syariah atau keadilan, akhlak atau keindahan. Ketiga nilai Islam ini merupakan salah satu landasan dalam mengelola lembaga keuangan syariah khususnya perbankan syariah. Demi terwujudnya keadilan, kebermanfaatan, kejujuran, kebenaran, dan keseimbangan.

Bank syariah berpotensi menjadi saluran dakwah karena kemampuannya menarik nasabah, baik di kalangan umat Islam maupun non Islam, untuk mengenal Islam melalui produk dan layanan keuangan yang ditawarkan. Bank syariah dapat memainkan dua fungsi sekaligus yaitu sebagai penyedia produk serta layanan tanpa riba, dan sebagai pengemban kegiatan dakwah. Hal tersebut dikarenakan jika bank syariah dikaitkan sepenuhnya dengan rukun dakwah, bank syariah memiliki kemampuan yang ideal untuk dijadikan sebagai media dakwah<sup>6</sup>.

Di Indonesia pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia. berdiri tahun 1991, bank ini diprakarsai oleh Majelesi Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah serta dukungan dari Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim. Saat ini keberadaan bank syariah di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang yaitu UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan. Pendirian Bank syariah di tanah air secara nyata dimulai sejak keluarnya Paket Kebijakan Oktober 1988. Secara kelembagaan bank syariah pertama kali yang berdiri di Indonesia adalah PT Bank Muamalat Indonesia

---

<sup>6</sup> Rina Yuniwijayanti, *Eksplorasi Nilai-nilai Dakwah dalam Lopran Tahinan Perbankan Syariah* (Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2014) h. 4; Dikutip Mohammad dkk (2012).

(BMI), kemudian baru menyusul bank-bank lain yang membuka jendela syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya. Pada tahun 1992 dikeluarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang yang memuat ketentuan-ketentuan yang secara langsung memperbolehkan pengelolaan Bank berdasarkan prinsip-prinsip bagi hasil. Dalam Undang-undang Nomor 10 tahun 1998 ini secara tegas membedakan bank berdasarkan pada pengelolaannya terdiri dari bank konvensional dan bank syariah, baik itu bank umum maupun bank pengkreditan rakyat.<sup>7</sup> Perbankan syariah merupakan institut yang memberikan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip syariah.

Bank Muamalat Parepare merupakan salah satu kantor cabang pembantu yang memiliki jumlah karyawan 8 orang. Bank Muamalat mempunyai misi membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.<sup>8</sup> Dari misi ini, dapat terlihat jelas bahwa bank Muamalat sangat memperhatikan sumber daya manusia yang Islami. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengangkat judul “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bank Muamalat Kota Parepare”.

## 1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kota Parepare?

<sup>7</sup> Khotibul Umam, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Rajawali Press, 2016) h.27

<sup>8</sup> Bank Muamalat, “Tentang Muamalat Visi & Misi”, *Situs Resmi Bank Muamalat*. <https://www.bankmuamalat.co.id/visi-misi>. (17 Juni 2019)

1.2.2. Bagaimana efek implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat kota Parepare ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1.3.1. Untuk mengetahui implementasi nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di Bank Muamalat Kota Parepare.

1.3.2. Untuk mengetahui efek implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber dalam manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat kota Parepare.

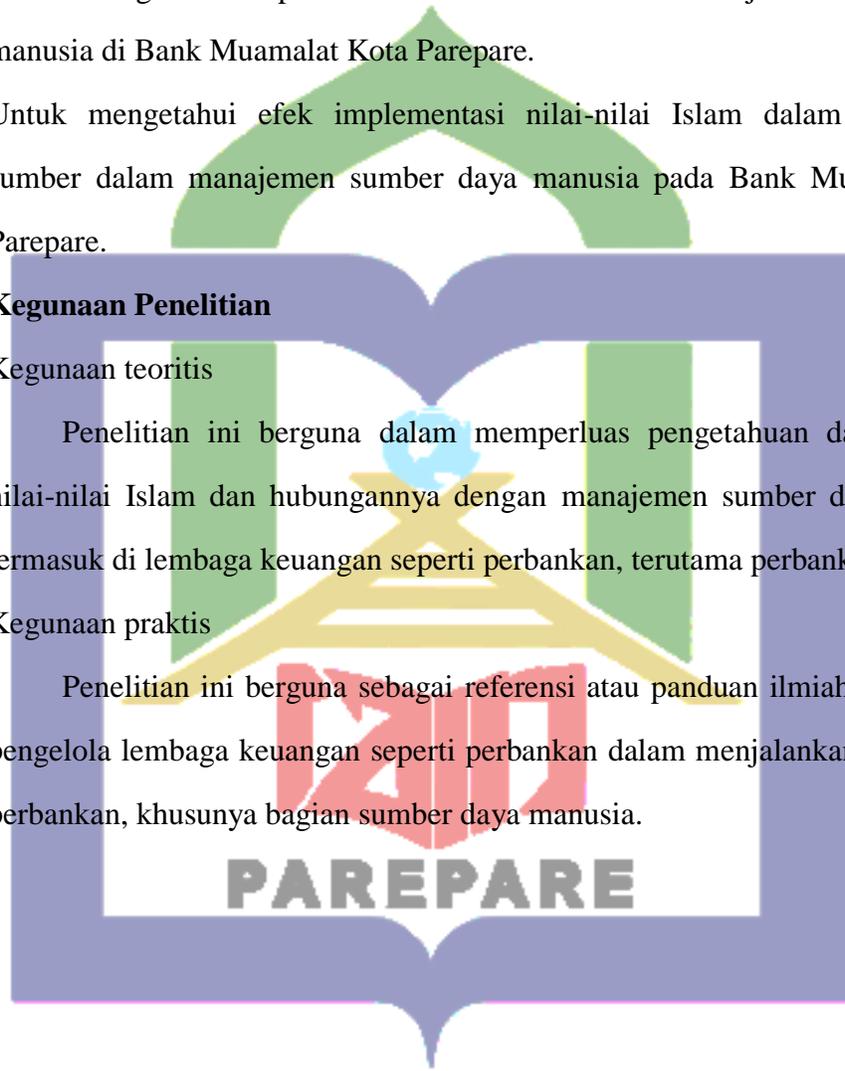
### **1.4. Kegunaan Penelitian**

1.4.1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini berguna dalam memperluas pengetahuan dalam bidang nilai-nilai Islam dan hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia termasuk di lembaga keuangan seperti perbankan, terutama perbankan syariah.

1.4.2. Kegunaan praktis

Penelitian ini berguna sebagai referensi atau panduan ilmiah praktis bagi pengelola lembaga keuangan seperti perbankan dalam menjalankan manajemen perbankan, khususnya bagian sumber daya manusia.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Tinjauan Terdahulu

Dalam penelitian ini membahas tentang implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat kota Parepare, penulis menggunakan beberapa referensi dalam bahan acuan dalam penelitian ini, antara lain:

- 2.1.1. *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*. Skripsi ini disusun oleh Ajru Ash Shiddiq.<sup>9</sup> Penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan dalam pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti aqidah, syariah dan akhlak.

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu merupakan jenis penelitian lapangan (kualitatif deskriptif). Perbedaannya dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada 6 proses manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan

---

<sup>9</sup> Ahmad Ajru Ash Shiddiq, *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Dakwah, Yogyakarta: 2010. Universitas Islam Sunan Kalijaga.

kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti aqidah, syariah dan akhlak. Sementara berfokus pada 5 proses manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta pemberian kompensasi.

2.1.2. *Penerapan MSDM berbasis Nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah Semarang.* Skripsi ini disusun oleh Fadhilah B Rahmatika<sup>10</sup>. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi untuk mendapatkan informasi lebih jauh mengenai penerapan MSDM berbasis nilai-nilai Islam. Objek pada penelitian tersebut adalah bank yang bergerak dengan sistem syariah yakni Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Kemudian sampel dalam penelitian tersebut adalah karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang yang telah mengabdikan selama lebih dari satu tahun dan merupakan pegawai tetap. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islam tetap diperhatikan dan diterapkan dalam praktek MSDM di BNI Syariah. Aspek Islami ditunjukkan dengan memasukkan beberapa kriteria-kriteria, tes atau materi pada beberapa praktek manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal ini mencerminkan sisi ke-Islaman dari seseorang.

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu merupakan jenis penelitian lapangan (kualitatif deskriptif).

---

<sup>10</sup> Fadhilah B Rahmatika, *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*. Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Semarang: 2014. Universitas Diponegoro

Perbedaannya dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada 6 proses manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti aqidah, syariah dan akhlak. Sementara berfokus pada 5 proses manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta pemberian kompensasi.

2.1.3. *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*. Skripsi ini disusun oleh Alkausar.<sup>11</sup> Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menentukan nilai Islam yang terdapat dalam setiap proses pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah mengimplementasikan Nilai-nilai Islam dalam melaksanakan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Mulai dari proses rekrutmen (nilai akidah dan syariah), seleksi (nilai akidah, syariah, akhlak), penempatan (nilai akidah, syariah, akhlak), pemberhentian (nilai syariah), pengembangan dan pelatihan (nilai akidah, akhlak) kompensasi dan balas jasa (nilai akidah, syariah dan akhlak).

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu merupakan jenis penelitian lapangan (kualitatif deskriptif).

<sup>11</sup> Alkausar, *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Argo Usaha Bandar Lampung*. Skripsi Sarja Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Lampung: 2017. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Perbedaannya dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada 6 proses manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti aqidah, syariah dan akhlak. Sementara berfokus pada 5 proses manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta pemberian kompensasi.

Adapun penelitian yang akan penulis teliti yaitu tentang “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kota Parepare”. Meskipun sudah ada penelitian terdahulu yang membahas masalah tersebut, namun yang membedakan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan fokus penelitian pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Bank Muamalat Kota Parepare.

## **2.2. Tinjauan Teori**

### **2.2.1. Manajemen Organisasi Islam**

Manajemen organisasi adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bisa bekerja secara efisien. Memanajemen organisasi juga bisa didefenisikan sebagai tugas pendelegasian otoritas, dan menetapkan aktifitas yang hendak dilakukan oleh manajer pada seluruh hierarki. Manajemen organisasi dapat diartikan seluruh proses

pengelompokkan orang-orang, alat-lata, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa. Sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.<sup>12</sup>

Manajemen organisasi menyatukan berbagai macam sumber daya dan mengatur orang-orang dengan teratur, selain mempersatukan orang-orang pada tugas yang saling berkaitan. Manajemen organisasi dibuat tentu memiliki tujuan yang baik, karena dengan manajemen organisasi, rencana pelayanan publik akan mudah mengaplikasikannya. Oleh karena itu tujuan dari manajemen organisasi adalah:

1. Membagi-bagi kegiatan menjadi departemen-departemen atau divisi-divisi dan tugas-tugas secara spesifik dan terperinci
2. Membagi kegiatan serta tanggung jawab yang berkaitan dengan masing-masing jabatan atau tugas pelayanan terhadap masyarakat.
3. Mengkoordinasikan berbagai tugas organisasi
4. Mengelompokkan pekerja-pekerja organisasi ke dalam unit-unit.
5. Membangun hubungan di kalangan pegawai maupun karyawan baik secara individual, kelompok dan departemen.
6. Menetapkan garis wewenang.
7. Menalokasikan dan memberikan sumber daya organisasi.
8. Dapat menyalurkan kegiatan-kegiatan organisasi secara logis dan sistematis.<sup>13</sup>

Manajemen organisasi Islam didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas yang dilandasi oleh asas pengelolaan guna mencapai tujuan yang

<sup>12</sup>Khairul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 12

<sup>13</sup>Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 138

telah ditetapkan dan diarahkan untuk mewujudkan visi dengan menyelenggarakan berbagai misi dan mengimplementasikan nilai-nilai yang dikembangkan berdasarkan asas, nilai dan prinsip-prinsip Islam. Asas atau dasar suatu organisasi Islam adalah Islam, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah Saw., Tujuan dan visi organisasi yang baik adalah yang memiliki dimensi duniawi maupun ukhrawi yaitu iman, ilmu, amal

### 2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.<sup>14</sup> Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier,

---

<sup>14</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2003) h. 10

pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.<sup>15</sup>

Manajemen sumber daya manusia menurut A.Sihotang menerangkan bahwa pada hakikatnya merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup profesional dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh karena itu perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri.<sup>16</sup>

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi yang dilaksanakan dalam suatu hubungan manusia dalam melaksanakan fungsi-fungsinya untuk mewujudkan tujuan yang optimal.

#### 2.2.2.1. Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya manusia.

Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas.

##### a. Rekrutmen

Rekrutmen dapat diartikan sebagai suatu upaya pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan

<sup>15</sup>Burhanuddin Yusuf, *manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo,2015) h. 28

<sup>16</sup>A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet,1* (Jakarta: PT Pradya Pramita, 2006), h. 9

penempatan.<sup>17</sup> Rekrutmen dimaksudkan untuk menyediakan sekelompok calon yang cukup besar sehingga organisasi yang bersangkutan akan dapat menyeleksi karyawan yang memenuhi syarat sesuai dengan yang dibutuhkannya. Dengan demikian, maka perekrutan merupakan proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan.

Aktivitas rekrutmen berawal saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diterima. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Tujuan rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

1. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
4. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
5. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
6. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.

---

<sup>17</sup>Abdul Salam Dz. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2014). H.

7. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.
8. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.<sup>18</sup>

Perekrutan adalah pintu gerbang dalam memasuki lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Langkah ini sangat penting bagi efektivitas pengelolaan dan pengembangan karyawan/ pegawai di masa yang akan datang. Implementasi penetapan standar-standar perekrutan merupakan inti dari pengelolaan karyawan. Adapun langkah-langkah yang biasa ditempuh dalam perekrutan adalah:

1. Penentuan jabatan yang kosong

Perekrutan dilakukan setelah diketahui adanya jabatan atau pekerjaan yang kosong. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya karyawan yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia. Penentuan kekosongan itu didasarkan pada analisis pekerjaan dan permintaan para manajer yang membutuhkan.

2. Penentuan persyaratan jabatan

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini hanya ditentukan agar membantu mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan. Syarat yang harus dipenuhi dalam perekrutan adalah data biografi yang berisikan riwayat personal calon, latar belakang pendidikan, riwayat dan pengalaman kerja, serta data lain yang

<sup>18</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009) h. 133

menunjang. Sedangkan untuk lembaga keuangan syariah diwajibkan beraga Islam dan menutup aurat.

### 3. Penentuan sumber dan metode perekrutan.

Menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan efisien. Efektif berarti saluran atau metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang paling baik dan sesuai dengan perusahaan. Sementara efisien dimaksudkan sebagai pengguna, baik waktu atau biaya yang paling murah. Dalam pelaksanaannya, proses perekrutan bisa diperoleh dari beberapa sumber dan dari sumber tersebut kemudian ditentukan metode yang dianggap tepat.<sup>19</sup>

#### b. Seleksi

Seleksi merupakan tahapan yang harus dilakukan pelamar setelah ia melamar pada suatu posisi atau pekerjaan. Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan seseorang apakah diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang akan dilaksanakan. Atau seleksi atau proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima.<sup>20</sup>

Dalam praktek seleksi terdapat sejumlah alat dan metode seleksi yang digunakan. Adapun metode seleksi yang biasa digunakan adalah

#### 1. Penerimaan pendahuluan

<sup>19</sup>Abdul Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Pustaka Pelajar; Yogyakarta, 2014) h. 108-

<sup>20</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012),h. 128

Penerimaan pendahulua adalah dimana calon diminta mendatangi perusahaan, tahap ini berfungsi bagi masing-masing pihak, yaitu pelamar dan perusahaan untuk saling melengkapi informasi yang dilakukan melalui wawancara. Pelamar dapat mengetahui lebih jauh apakah perusahaan yang dilamar merupakan pilihannya atau tidak, dan perusahaan dapat melengkapi informasi mengenai pelamar.

## 2. Ujian penerimaan

Tes atau ujian merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam proses pelaksanaan seleksi. Tes ini dapat berupa tes tertulis atau tes praktik. Tes tertulis merupakan tes yang menggunakan kertas dan alat tulis. Tes praktik merupakan tes yang dilakukan dengan cara calon tenaga kerja diminta melakukan tindakan atau perilaku tertentu sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Kedua jenis ini ditunjukkan untuk mengetahui kemampuan calon tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya. Biasanya terdapat tiga tes, yaitu tes psikologi, tes pengetahuan, dan tes performa. Pada lembaga keuangan syariah selain tahapan tes tersebut, perlu dilakukan pula tes pengetahuan agama bagi calon pegawainya yang beragama Islam, meliputi tes baca Al-Qur'an, praktik ibadah dan tes pengetahuan agama.

## 3. Wawancara

Wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, disamping wawancara dapat diaplikasikan untuk semua jenis pekerjaan, juga memiliki kemungkinan untuk mendapatkan banyak informasi tentang calon tenaga kerja yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melihat kecocokannya dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.

#### 4. Penjelasan pekerjaan secara realistis

Penjelasan pekerjaan realistis merupakan usaha memberikan gambaran atau penjelasan mengenai realitas pekerjaan. Hal ini diperlukan, karena ketika seseorang pelamar memasuki perusahaan, pelamar itu akan memperoleh kesan tentang berbagai hal yang bisa positif maupun negatif mengenai perusahaan tersebut, misalnya akan mendapatkan gaji yang sangat besar, pekerjaan yang menyenangkan, jam kerja yang ringan, beban kerja yang tidak berat, dan lain-lain.<sup>21</sup>

#### c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan usaha untuk membuat karyawan menjadi terampil, lebih menguasai alat produksi, mengurangi kesalahan teknis, memakai bahan baku dan bahan penolong lebih sedikit, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, menghasilkan produk lebih banyak, dan akhirnya karyawan dapat menikmati hasil pelatihannya itu dalam bentuk peningkatan kesejahteraan karena peningkatan produktivitas dan efisien yang dilakukannya sebagai hasil pelatihan. Apabila kondisi telah tercapai maka tujuan dari pelaksanaan pelatihan bagi karyawan telah tercapai dan efektif.<sup>22</sup>

Pengembangan yaitu persiapan seorang karyawan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang baru dan lebih besar serta lebih memfokuskan pada orientasi masa depan.<sup>23</sup> Untuk perusahaan yang didirikan dengan jangkauan kedepan perlu sekali upaya pengembangan sumber daya manusia yang

---

<sup>21</sup>Mrijot Tua Efendi harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 137-140

<sup>22</sup>Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 130

<sup>23</sup>Muhammad Ismail Yusanto & Muhammad Karabet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 201

disusun dengan baik. Program pengembangan karyawan akan mengurangi keutuhan tenaga kerja dari luar, juga mengurangi rekrutmen yang berulang-ulang.<sup>24</sup>

Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisien kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Pengembangan dimaksudkan untuk pengembangan dan peningkatan kemampuan sikap dan kepribadian. Pengembangan juga dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Apabila sumber daya manusia lebih terlatih, terdidik, dan lebih ahli, mereka mempunyai perasaan percaya diri lebih besar serta lebih bernilai dihadapan teman sekerja dan sangat berguna atau menjadi aset bagi perusahaan.<sup>25</sup>

Adapun berbagai metode yang dapat dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. *On the job training* (pelatihan di dalam perusahaan) yaitu pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman. Walaupun metode ini tampaknya sederhana, apabila tidak ditangani dengan tepat, akan menimbulkan beberapa permasalahan seperti kerusakan mesin produksi, ketidakpuasan konsumen, dan lain-lain.

---

<sup>24</sup>Imam Wahjono, *Bisniss Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 131

<sup>25</sup>Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen*,(Yogyakarta: Gosyen Publishing,2013), h. 88

2. *Off the job training* (pelatihan di luar perusahaan). Metode ini dilaksanakan sebagai kebalikan dari *on the job training*. Para individu diberi pengetahuan dan keahlian yang mereka perlukan dalam waktu tertentu dan terpisah saat bekerja.
3. *Apprenticeship* (magang). Metode pelatihan ini dirancang untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian yang relatif tinggi sehingga dibutuhkan magang kepada orang atau karyawan yang memiliki kemampuan lebih.
4. *Job rotation* (rotasi jabatan). Tujuan metode ini adalah untuk memperluas latar belakang karyawan dalam perusahaan. Dengan metode ini diharapkan individu akan menjadi lebih terampil dan berpengalaman untuk menerima jenis pekerjaan apapun.<sup>26</sup>

d. Kompensasi

Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji/upah, tunjangan-tunjangan, bonus, pembagian laba perusahaan atau hadiah. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berbentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan, pekerjaan yang menantang, tugas-tugas yang menarik, peluang mendapatkan promosi, lingkungan pekerjaan yang sehat, kondisi lingkungan pekerjaan yang sehat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang menyenangkan. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk

<sup>26</sup>Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013), h. 155

memberikan motivasi kerja, membantu perkembangan, serta mempertahankan karyawan yang telah dinilai berkinerja baik.<sup>27</sup>

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja. Sementara upah berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan.

### 2.2.3. Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Islam merupakan sumber nilai dalam organisasi. Islam memandang manajemen sumber daya sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan dengan perilaku pekerja, seperti hubungan antara satu dengan yang lain, pengembangan diri, dan yang lebih penting lagi adalah Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja.

Mellahi dan Budhwar dalam Sarwar dan Abugre menjelaskan beberapa prinsip dasar Islam yang sejalan dengan organisasi, yakni :

1. Prinsip konsultasi (*Syariah*),
2. Kejujuran (*al-Sidiq*),
3. Kepercayaan (*al-Amanah*),
4. Keadilan dalam berurusan dengan karyawan (*al-Adl*),
5. Kerjasama (*al-Ta'waan*),
6. Prinsip keunggulan atau kesempurnaan (*al-ikhlas*).

<sup>27</sup>Muhammad Ismail Yusanto & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 192-208

7. Persaudaraan (*al-ukhuwwah*)
8. Pemenuhan kontrak (*al-ihsan*)
9. Hak pekerja (*Ifa al- 'Aqd*)
10. Kompensasi yang adil (*al-Ujrah*)<sup>28</sup>

Branine dan Pollard mencontohkan agenda berkumpul bersama pada organisasi modern, agenda ini telah dikenal di masa Rasulullah Saw., dengan sebutan *shura*.<sup>29</sup> Darul Arqam merupakan tempat berkumpul pertama dalam sejarah umat Islam. Lokasi ini menjadi tempat yang multifungsi, yakni tempat musyawarah, membangun strategi penyebaran Islam, sekaligus tempat bersembunyi dari kaum kafir di Makkah. Rasulullah Saw., memberikan banyak prinsip dalam *shura*, misalnya sikap menghargai pendapat orang lain, walau pendapat tersebut datang dari kaum muda, memberikan porsi waktu untuk berbicara, mengambil keputusan melalui forum, dan lain sebagainya. Seperti praktik *shura*, praktik dari fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya juga mendapat perhatian. Diantara praktik manajemen sumber daya manusia yang mendapat perhatian dalam Islam adalah rekrutmen, seleksi pelatihan dan pengembangan dan kompensasi.

1. Rekrutmen.

<sup>28</sup>Bilal Khan, Ayesha Farooq dan Zareen Husain, "Human Resource Management: An Islamic Perspective", *Asian-Pacific Journal Of Business Administration*, Vol.2, No.1, 2010. h. 29

<sup>29</sup>Mohamed Branine dan David Pollard, "Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for a Reverse Diffusion in Magement", *Personal Review*, Vol.39, No.6, 2010, h.717

Dalam proses rekrutmen, Islam menekankan prinsip keadilan untuk seluruh pelamar pekerjaan. Selain itu, Islam juga mewajibkan organisasi untuk memuat pilar-pilar Islam dalam persyaratan pelamar, seperti saleh, ihsan, jujur dan profesional. Penelitian menemukan bahwa orang yang memiliki religiutas akan cenderung bersikap amanah dalam bekerja.<sup>30</sup> Seorang muslim yang bekerja dan memperhatikan kewajiban agamanya diyakini lebih bertanggung jawab dan dapat dipercaya karena dia bukan hanya mengemban amanah dari organisasi tetapi juga kepada Tuhannya. Pernyataan ini dinyatakan dalam surah An-Nisa ayat 58-59

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ  
 تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾  
 الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي  
 شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ  
 وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahan:

58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. 59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al

<sup>30</sup>Junaidah Hashim, "Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisations in Malaysia", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and management* Vol.2 No3, 2009, hlm. 254

Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.<sup>31</sup>

## 2. Seleksi

Seleksi merupakan langkah lanjutan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Islam meletakkan prinsip *al-Adl* dalam proses ini dan tidak memberikan ruang pilih kasih, praktik nepotisme penggunaan politik uang, atau melalui jalur tidak resmi. Selain prinsip *al-Adl*, *al-Qur'an* memberikan pedoman bagi organisasi untuk menemukan dua hal dalam diri calon pekerja, yakni integritas dan kompetensi. Dalam surah *al-Qashash* ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Terjemahan :

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"<sup>32</sup>

## 3. Pelatihan dan pengembangan

Islam memandang pelatihan dan pengembangan bukan hanya dari sisi bertambahnya kemampuan intelektual, tetapi juga menekankan kedalaman moral yang bersumber pada spritual atau agama.<sup>33</sup> Karena itu, materi dalam pelatihan atau pengembangan harus memuat nilai-nilai *Etqan*, *ihsan*, dan *al-*

<sup>31</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung:Depongoro, 2012) hlm.87

<sup>32</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung:Depongoro, 2012) hlm.388

<sup>33</sup>Abderrahman Hassi, "Islamic Perspectives on Training and Professional Development.", *Journal of Management Developmnet* Vol. 31, No. 10, 2012. Hlm. 1030

*Falah*. Konsep *Etqan* menekankan kesadaran untuk memperbaiki diri dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.<sup>34</sup>

Semangat perbaikan diri akan muncul ketika karyawan menyadari bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan di organisasi diawasi langsung oleh Allah Swt., ini berarti bahwa para pekerja dituntut untuk selalu melakukan yang lebih baik dan meningkatkan kontribusi dan kerja hasil mereka dengan cara belajar keterampilan baru dan memperoleh pengetahuan baru. Upaya memperbaiki diri membutuhkan gairah untuk menuju keunggulan atau dalam Islam dikenal dengan prinsip kemenangan (*al-Falah*). Karena nilai-nilai ini, keinginan untuk unggul dalam hal-hal pribadi dan profesionalitas merupakan suatu yang dianjurkan dalam Islam.

#### 4. Kompensasi.

Dari lima fungsi manajemen sumber daya manusia yang mendapatkan perhatian dalam Islam, praktik penggajian atau kompensasi merupakan praktik yang mendapatkan perhatian khusus. Baik dari sisi teks maupun praktik langsung yang ditunjukkan pada masa Khalifah. Prinsip *al-Adl* tetap menjadi yang utama dalam penentuan gaji seorang karyawan. Keadilan akan menghindari seseorang untuk curang dalam memberikan hak orang lain. Dalam surah Muthaffifin ayat 1-3

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا

كَالَوْهُمْ أَوْ وَّزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾

<sup>34</sup>Mohamed Branine dan David Pollard, "Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for a Reverse Diffusion in Magement", *Personal Review*, Vol.39. No.6,2010, hlm.717

Terjemahan :

(1) Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. (2). yaitu orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi, (3) dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi.<sup>35</sup>

### 2.3. Tinjauan Konseptual

#### 2.3.1. Implementasi

Implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan.<sup>36</sup> Secara sederhana implimentasi dapat diartikan pelaksanaan atau penerapan.

#### 2.3.2. Nilai-nilai Islam

Kata nilai dalam kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak dan sesuatu yang sangat berharga, bermutu, menunjukkan kualitas, dan berguna bagi manusia. Nilai memiliki makna yang berbeda bila berada pada konteks yang berbeda pula. Dalam konteks akademik nilai bisa berarti angka kepandaian.<sup>37</sup>

Islam menurut bahasa Arab diambil dari kata *Salima* yang berarti selamat, damai, tunduk, pasrah, dan berserah diri. Objek penyerahan diri ini adalah pencipta seluruh alam semesta, yakni Allah Swt. Dengan demikian Islam berarti penyerahan diri kepada Allah Swt.<sup>38</sup>

<sup>35</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung:Deponogoro, 2012) hlm.587

<sup>36</sup>Syaukani dkk, *Otonomi daerah dalam Kesatuan*, (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2004), hal. 295

<sup>37</sup>Aditya Bagus Pratama, *Kamus Lengkap Baha Indoneisa*, (Jakarta: Afifa Media Press, 2015), h.308

<sup>38</sup>Adiwarman A Karim, *Bank Islam analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2015), h.1

Islam sebagai agama adalah risalah yang disampaikan oleh Allah kepada Rasul-Nya (Muhammad Saw). Sebagai petunjuk bagi manusia dan hukum yang sempurna untuk dipergunakan manusia dalam menyelenggarakan tata cara hidup serta mengatur hubungan dengan Tuhan (*hablu minallah*), sesama manusia (*hablu minannas*), dan alam sekitar.<sup>39</sup>

Dengan demikian nilai ke-Islaman dapat didefinisikan sebagai sebuah seperangkat aturan yang menjadi identitas dan corak Lembaga syariah. Pedoman hidup dan kehidupan yang dikeluarkan langsung oleh Allah Swt. Agar manusia tunduk dan patuh, pasrah pada ketentuan-Nya untuk meraih derajat lebih tinggi yaitu kedamaian, kesejahteraan dan keselamatan baik di dunia maupun akhirat.

Islam sebagai agama adalah risalah yang disampaikan oleh Allah kepada Rasulnya (Muhammad SAW). Sebagai petunjuk bagi manusia dan hukum-hukum sempurna untuk dipergunakan manusia dalam menyelenggarakan tata cara hidup serta mengatur hubungan dengan Tuhan (*hablu minallah*), sesama manusia (*hablu minannas*), dan alam sekitar.<sup>40</sup>

Nilai ke-Islaman dapat didefinisikan sebagai sebuah seperangkat aturan yang menjadi identitas dan corak khusus lembaga syariah. Pedoman hidup yang dikeluarkan langsung oleh Allah Swt., agar manusia tunduk, patuh dan pasrah pada ketentuan-nya untuk meraih derajat kehidupan lebih tinggi dalam kedamaian, kesejahteraan dan keselamatan baik di dunia maupun akhirat.

<sup>39</sup>Sri Nurhayati Wasila, *Aktutansi Syariah di Indonesia Jilid:3*,(Jakarta: salemba empat), h.12

<sup>40</sup> Sri nurhayati, wasilah, *Akutansi Syariah di Indonesia* (Jilid 3; Jakarta: Salemba empat), h.

Nilai-nilai Islam mencakup 3 (tiga) aspek, yaitu akidah, syariah dan akhlak yang tidak dipisahkan antara satu dengan lainnya.<sup>41</sup>

#### 2.3.2.1. Nilai Akidah

Dalam Islam, akidah adalah iman dan kepercayaan. Sumbernya yang asasi adalah al-Qur'an. Iman ialah segi teoritis yang dituntut pertama-tama dan terdahulu dari segala sesuatu untuk dipercaya dengan suatu keimanan yang tidak boleh dicampuri oleh keragu-raguan.<sup>42</sup> Tegaknya keimanan dalam hidup dan kehidupan seseorang itulah yang dapat menerangkan bahwa orang itu memiliki akidah atau menunjukkan kualitas iman yang ia miliki. Karena iman itu bersegi teoritis dan ideal yang hanya dapat diketahui dengan bukti lahiriah dalam hidup dan kehidupan sehari-hari. Manusia hidup atas dasar kepercayaan. Tinggi rendahnya nilai kepercayaan memberikan corak kepada kehidupan. Atau dengan kata lain, tinggi rendahnya nilai kehidupan manusia tergantung kepada kepercayaan yang dimilikinya. Sebab itulah kehidupan pertama dalam Islam dimulai dengan iman.

#### 2. Pengertian akidah

Akidah berasal dari kata *'aqada-ya'qidu-'aqadan* yang berarti simpul, ikatan, dan perjanjian yang kokoh dan kuat. Setelah terbentuk *'aqaidatan* (akidah) berarti kepercayaan atau keyakinan. Kaitan antara *aqdan* dengan *'aqidatan* adalah bahwa keyakinan itu tersimpul dan tertambat dengan kokoh dalam hati, bersifat mengikat dan megandung perjanjian. Maka akidah secara etimologi ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan pengertian terminologi. Seperti diungkapkan oleh Syekh Hasan al Banna dalam *Majmu'ar Rasaail*: "*Aqaid* (bentuk jama dari akidah) adalah beberapa

<sup>41</sup> Nurhayati, wasilah, *Akutansi Syariah di Indonesia* (Jilid 3; Jakarta: Salemba empat), h. 14

<sup>42</sup>Yunahar Ilyas, *Kuliah Aqidah Islam* (Yogyakarta: LPII,2004), h. 4

perkara yang wajib diyakini kebenarannya oleh hati, mendatangkan ketentraman jiwa, menjadi keyakinan yang tidak tercampur sedikitpun dengan keragu-raguan".<sup>43</sup>

Dari pengertian tersebut ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam memahami akidah secara tepat dan jelas, yaitu:

- a. Setiap manusia memiliki fitrah untuk mengakui kebenaran dengan potensi yang dimilikinya. Indra dan akal digunakan untuk memahami dan mengerti kebenaran, sedangkan wahyu menjadi pedoman untuk menentukan mana yang baik dan mana yang buruk. Dalam berakidah hendaknya manusia menempatkan fungsi alat tersebut pada posisinya masing-masing.
- b. Keyakinan itu harus bulat dan penuh, tidak berbau dengan kesamaran dan keraguan. Oleh karena itu, untuk sampai kepada keyakinan manusia harus memiliki ilmu sehingga Ia dapat menerima kebenaran dengan sepenuh hati setelah mengetahui dalil-dalilnya.
- c. Akidah harus mampu mendatangkan ketentraman jiwa kepada orang yang menyakininya. Untuk itu diperlukan adanya keselarasan antara keyakinan lahiriyah dan batiniah. Pertentangan antara kedua hal tersebut akan melahirkan kemunafikan. Sikap munafik ini akan mendatangkan kegelisahan.
- d. Apabila seseorang telah meyakini suatu kebenaran, maka konsekuensinya Ia harus sanggup membuang jauh-jauh segala hal yang bertentangan dengan kebenaran yang diyakininya.<sup>44</sup>

Akidah *Islamiyah* berisikan ajaran tentang apa saja yang harus dipercayai, diyakini dan dinamai oleh setiap orang Islam. Karena agama Islam bersumber kepada

---

<sup>44</sup> Muhammad Syahrur, *Islam dan Iman: Aturan-aturan Pokok* (Yogyakarta: Jendela, 2002), h. 18

kepercayaan dan keimanan kepada Tuhan, maka akidah merupakan sistem kepercayaan yang mengikat manusia kepada Islam. seorang manusia disebut Muslim jika dengan penuh kesadaran dan ketulusan bersedia terikat dengan sistem kepercayaan Islam karena itu akidah merupakan ikatan dan simpul dasar Islam yang pertama dan utama. Akidah *Islamiyah* dibangun di atas enam dasar keimanan yang lazim disebut dengan rukun iman. Rukun iman itu meliputi iman kepada Allah, iman kepada malaikat-malaikat Allah, iman kepada kitab-kitab Allah, iman kepada rasul-rasul Allah, dan iman kepada hari akhir serta iman kepada *qada'* dan *'qadar*.<sup>45</sup> Berdasarkan firman Allah Swt.,: QS An-Nisa : 136

### 3. Ruang lingkup pembahasan akidah

- a. *Ilahiah*, yaitu pembahasan tentang sesuatu yang berhubungan dengan *Ilah* (Tuhan) seperti wujud Allah Swt., nama-nama Allah Swt., dan sifat-sifat Allah Swt., dan lain-lain.
- b. *Nubuwah*, yaitu pembahasan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan nabi dan rasul termasuk pembicaraan mengenai kitab-kitab Allah Swt., mukjizat dan sebagainya.
- c. *Ruhaniah*, yaitu pembahasan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan alam metafisik, seperti malaikat, jin, iblis, setan dan roh.
- d. *Sam'iyah*, yaitu pembahasan tentang segala sesuatu yang hanya bisa diketahui melalui *sam'i* yakni dalil *naqli* berupa Al-Qur'an dan as-Sunnah, seperti alam *barzakh*, akhirat, zab kubur, dan sebagainya.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Muhammad Syahrur, *Islam dan Iman: Aturan-aturan Pokok* (Yogyakarta: Jendela, 2002), h. 26

<sup>46</sup> Nasruddin Razak, *Dienul Islam* (Bandung: PT Alma'arif, 1973). hal.160

Karakteristik Islam yang dapat diketahui melalui bidang akidah ini adalah bahwa akidah Islam bersifat murni baik isinya maupun prosesnya. Yang diyakini dan diakui sebagai Tuhan yang wajib disembah hanya Allah. Keyakinan tersebut tidak boleh sedikitpun diberikan kepada yang lain, karena akan berakibat musyrik yang berdampak pada motivasi kerja yang tidak sepenuhnya didasarkan atas panggilan Allah. Dalam prosesnya, keyakinan tersebut harus langsung, tidak boleh melalui perantara, akidah yang demikian yang akan membentuk pengabdian hanya pada Allah, yang selanjutnya berjiwa bebas, merdeka dan tidak tunduk pada manusia dan lainnya yang menggantikan posisi Tuhan. Kompetensi akidah/iman seseorang yang sempurna diantara lain menunjukkan sifat-sifat:

- a. Segala perilaku merasa disaksikan oleh pencipta-Nya.
- b. Memelihara shalat dan amalan serta memenuhi janji.
- c. Berusaha menghindari perbuatan maksiat.
- d. Mentaati segala perintah dan menjauhi larangan Allah SWT.
- e. Apabila mendapat kebahagiaan, dia bersyukur
- f. Apabila mendapat musibah, dia bersabar.
- g. Rela atas segala ketentuan Allah yang dilimpahkan kepadanya.
- h. Apabila mempunyai rencana maka bertawakkal kepada Allah.
- i. Disiplin waktu

#### 2.3.2.2. Nilai Syariah

Kosa kata syariah dalam bahasa Arab memiliki arti jalan yang ditempuh atau garis yang seharusnya dilalui. Dari sisi terminologi, syariah bermakna pokok aturan hukum yang digariskan oleh Allah Swt., untuk dipatuhi dan

dilalui oleh seorang muslim dalam menjalani segala aktivitas hidupnya (ibadah) di dunia.

Syariah menurut asal katanya berarti jalan menuju mata air, syariat Islam berarti jalan yang harus ditempuh seorang muslim. Sedangkan menurut istilah, syariah berarti aturan atau undang-undang yang diturunkan Allah untuk mengatur hubungan manusia dengan alam semesta atau dengan pengertian lain, syariah adalah suatu tatacara pengaturan tentang perilaku hidup manusia untuk mencapai keridhaan Allah Swt., seperti dirumuskan di dalam Al-Qur'an yang berbunyi: al-maidah 48

Syariah Islam mengatur pula tata hubungan seseorang dengan dirinya sendiri untuk mewujudkan sosok individu yang shaleh. Islam mengakui manusia dengan manusia dalam bentuk muamalah, sehingga terwujud kesholehan sosial. Kesholehan sosial merupakan bentuk hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungan sosial sehingga dapat dilahirkan bentuk masyarakat yang saling memberikan perhatian dan kepedulian yang dilandasi oleh rasa kasih sayang. Dalam hubungan dengan alam, syariah Islam meliputi aturan dalam mewujudkan hubungan yang harmonis antara manusia dengan alam untuk mendorong saling memberi manfaat sehingga terwujud lingkungan alam yang subur dan makmur.

Ruang lingkup syariah

- a. Ibadah yaitu beberapa peraturan yang mengatur hubungan vertikal (hablum minallah) terdiri dari : syahadat, shalat, puasa, zakat haji bagi yang mampu. *Tharaha* (mandi, wudhu, tayammum), kurban, shadakah, dan lain-lain.

- b. *Muamalah* yaitu peraturan yang mengatur seseorang dengan lainnya dalam hal tuka menukar harta (jual beli dan searti), diantaranya: pedagangan, smpan pinjam, sewa-menyewa, penemuan, warisan, nafkah, dan lain-lain.
- c. *Munakahat* yaitu peraturan masalah hubungan berkeluarga, seperti: meminang, pernikahan, mas kawin, pemeliharaan anaka, peceraian, berbela sungkwa, dan lain-lain.
- d. *Jinayat* yaitu peraturab yang menyangkut masalah pidana, seperti: *qishah*, *diyat*, *kifarat*, pembunuhan, perzinaan, narkoba, murtad, khianat dalam berjuang, kesaksian, dan lain-lain.
- e. *Siyasah* yaitu masalah politi yang intinya adala amar ma'ruf nahi mukar. Misalnya : persaudaraan, keadilan, tolong-menolong, toleransi, persamaan, kepemimpinan, dan lain-lain.<sup>47</sup>

### 2.3.2.3. Akhlak

Akhlak adalah konsidi mental, hati, batin seseorang yang mempengaruhi perbuatan dan perilaku lahiriyah. Apabila kondisi batin seseorang baik dan teraktualisasikan dalam ucapan, perbuatan dan perilaku yang baik dengan mudah, maa hal ini disebut dengan akhlakul kharimah atau akhlak terpuji (*mahmudah*). Jika kondisi batin itu jelek yang teraktualisasikan dakam perkataan, perbuatan, dan tingkah laku yang jelek pula, maka dinamakan akhlak tercela (*akhlak madzmumah*).<sup>48</sup>

Jadi orang yang tidak berakhlakul kharimah adalah laksana jasmani tanpa rohani atau sama dengan orag yang sudah mati atau disebut dengan mayat yang bersal dari kata *maitatun* yang artinya bangkai, sedangkan bangkai lambat laun akan

<sup>47</sup> Abdurrahman Habanakah, *Pokok-pokok AkidahIslam* (Jakrta: Gema Insani, 1998), hal. 550

<sup>48</sup> Sudirman, *Pilar-pilar Islam; Menuju Kesempurnaan Sumber Daya Muslim* (Malang: UIN Maliki Press, 2012), hal. 245

menimbulkan penyakit. Demikian dengan orang yang tidak berakhlakul kharimah, lambat laun akan merusak dirinya dan merusak lingkungan.

Sehingga Nabi diutus oleh Allah. Semata-mata untuk menyempurnakan akhlak. Dalam pandangan Islam, akhlak merupakan cerminan diri pada jiwa seseorang, karena itu akhlak yang baik merupakan dorongan dari keimanan seseorang sebab keimanan harus ditampilkan dalam perilaku nyata sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa akhlak yang baik pada dasarnya adalah akumulasi dari akidah dan syariah yang bersatu secara utuh dalam diri seseorang. Apabila akidah telah memotivasi implemtasi syariah Islamiyah akan lahir akhlakul kharimah, maksudnya adalah akhlak merupakan perilaku yang tampak apabila syariah Islamiyah telah diaplikasikan betendesi akidah.

### 3. Ruang lingkup Akhlak

Pembahasan seputar akhlak ini sangat luasa, namun penulis membatasinya, yakni berakhlak kepada Allah, kepada diri sendiri, kepada keluarga, kepada masyarakat, dan berakhlak kepada alam (lingkungan).

- a. Berakhlak kepada Allah: mentauhidkan Allah Swt., bertaqwa kepada-nya, beribaddah kepadanya, tawadlu kepada Allah.
- b. Berkahkalak kepada diri sendiri: bersabar karena Allah, bersyukur kepada Allah, bersikap benar, bersikap amanh, bersikap qana'ah (menerima apa adanya)
- c. Berakhlak kepada keluarga: berbakti kepada kedua orang tua, adil terhadap saudara, mendidik dan membina keluarga,

- d. Berakhlak kepada masyarakat: mempertahankan persaudaraan, saling tolong-menolong, bersikap adil, pemurah, penyantun, pemaaf, menepati janji, bermusyawarah.
- e. Berakhlak kepada alam (lingkungannya): memelihara ciptaan Allah, memanfaatkan alam dengan benar, memakmurkan alam.<sup>49</sup>

Pokok-pokok ajaran Islam ada tiga, yang pertama iman atau akidah yaitu keyakinan atau percaya, yang kedua syariah adalah suatu tatacara pengaturan atau undang-undang tentang perilaku hidup manusia untuk mencapai keridhaan Allah Swt., yang ketiga akhlak kondisi mental, hati, batin seseorang yang mempengaruhi perbuatan dan perilaku lahiriyah, jika kondisi batin yang baik maka akan teraktualisasikan menjadi akhlak mahmudah, jika kondisi mental buruk maka akan teraktualikasikan menjadi akhlak yang *mazmumah*.

### 3.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, leading, dan actuating*, dalam setiap aktivitas fungsi, operasional, sumber daya manusia mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi, promosi, demosi & transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Sudirman, *Pilar-pilar Islam; Menuju Kesempurnaan Sumber Daya Muslim* (Malang: UIN Maliki Press, 2012), hal.250

<sup>50</sup>Herman Sofyandi, *manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 6

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan ini dapat dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*Societal objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan organisasi (*organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsi (*functional objective*)

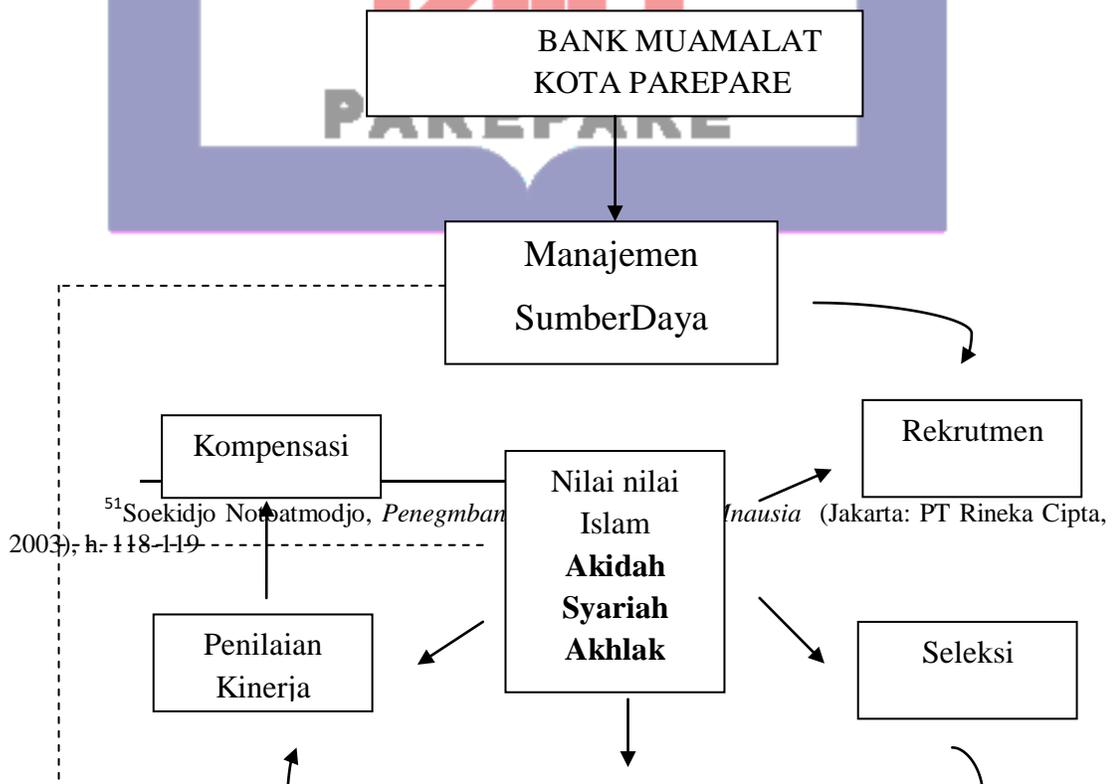
Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

#### 4. Tujuan personel (*personel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.<sup>51</sup>

### 3.2. Kerangka Pikir

Dalam skripsi membahas mengenai implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya manusia di Bank Muamalat Kota Parepare. Nilai-nilai yang dimaksudkan disini adalah seperangkat aturan yang menjad identitas dan corak khusus lembaga Syariah yaitu nilai akidah, syariah dan akhlak yang diimplementasi dalam proses manajemen sumberdaya manusia yaitu mulai rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.





Efek

**Gambar I. Bagan Kerangka Pikir**

### BAB III

## METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui hasil penelitian yang valid, maka dilakukan penelitian yang sistematis dan terorganisir berdasarkan kaidah-kaidah penelitian yang telah dijadikan dasar dalam penelitian ini. Sebuah penelitian dapat dikatakan valid dan sistematis apabila didalamnya dilakukan atau digunakan metode-metode penelitian yang sifatnya ilmiah. Oleh karenanya dalam penelitian ini penulis berusaha menganalisis data dengan metode ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dan dilakukan untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia yang ada pada Bank Muamalat kota Parepare.

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian 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>52</sup>

#### 1.1. Jenis Penelitian

Ditinjau dari fokus kajian ini, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini tentang data yang dikumpulkan berupa gambar dan diuraikan dengan kata-kata, misalnya hasil wawancara antara penulis dan informan.<sup>53</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan

---

<sup>52</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah* (Makalah dan Skripsi), Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h.34.

<sup>53</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. VIII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1997), h.6.

apa adanya, penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi didalam masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antar variable, perbedaan antara fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi, dan lain-lain.

## **1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.2.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah PT. Bank Muamalat Kota Parepare yang beralokasi di Jl. Sultan Hasanuddin Petak No. 3, ujung Sabbang, Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan

### **1.2.2. Waktu penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih ( $\pm$ ) 45 hari lamanya diselesaikan dengan kebutuhan penelitian

## **1.3. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia di Bank Muamalat Kota parepare yang menerapkan nilai-nilai Islam

## **3.4. Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya observasi, analisis dokumen, dan wawancara. Bentuk lain

pengambilan data dapat diperoleh dari gambar melalui pemotretan, rekaman atau video.

### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.<sup>54</sup>

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan serta adanya dokumen-dokumen yang dianggap perlu dan lainnya. Selain itu data-data dalam penelitian ini juga berasal dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian. Menurut Loftland, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya seperti dokumen dan lain-lain.<sup>55</sup> Adapun sumber data dari penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu :

#### 3.4.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.<sup>56</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil *interview* (wawancara),

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta, 1998), h.114.

<sup>55</sup>Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Cet, I; PT Rineka Cipta, 2008), h.169.

<sup>56</sup>Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah* (Bandung: Alfabeta,1995), h.65

pengamatan (observasi), dan dokumen. Sumber Data yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah manajer dan pegawai Bank Muamalat Kota Parepare

#### 3.4.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian atau penelitian lapangan (*field Research*) untuk mengadakan penelitian ini dapat memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.5.1. Pengamatan (observasi)

Observasi juga merupakan metode pengumpulan data primer, yaitu proses pencatatan pola perilaku, subjek, objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

Metode ini dilakukan tanpa perlu memberikan pertimbangan pertanyaan kepada responden. Kita bisa melakukan langsung di lingkungan organisasi, dan mencatat perilaku subjek penelitian.<sup>57</sup> Tujuan dari pengamatan ini yaitu

<sup>57</sup> Haddy, Suprpto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2017), h. 102.

untuk memperoleh data yang akurat. Data yang diperoleh dari metode observasi penelitian ini adalah perilaku sdm yang ada di Bank Muamalat yang mencerminkan nilai-nilai Islam.

### 3.5.2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan, yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara adalah sebuah instrumen penelitian yang lebih sistematis. Dalam wawancara, pertanyaan dan jawaban yang diberikan dilakukan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan tatap muka, atau jika terpaksa dapat dilakukan melalui telepon. Hubungan dalam wawancara biasanya bersifat sementara, yaitu berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan kemudian diakhiri. Dalam wawancara, orang yang dimintai informasi (sumber data) disebut dengan informan. Pewawancara harus dapat menciptakan suasana akrab, sehingga informan dapat memberikan keterangan yang kita inginkan dengan penuh kerelaan. Maksud diadakannya wawancara seperti dikemukakan oleh Guba dan Lincoln antara lain sebagai berikut.

Mengonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan. Merekonstruksi kebulatan-kebulatan tersebut sebagai hal yang dialami pada masa lalu, dan memproyeksikan kebulatan-kebulatan tersebut sebagai sesuatu yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang.

Memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain (informan). Memverifikasi, mengubah, dan memperluas

konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.<sup>58</sup> Adapun dalam penelitian ini yang di jadikan sebagai informan adalah manajer atau pimpinan Bank Muamalat Kota Parepare dan karyawan Bank Muamalat Parepare.

### 3.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk mencatat data-data sekunder yang tersedia dalam bentuk arsip atau dokumen-dokumen.<sup>59</sup> Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui data dokumentasi yang berkaitan dengan hal-hal yang akan penulis teliti. Hal-hal yang dapat menjadi bahan dokumentasi yaitu berupa foto-foto dari hasil wawancara selama melakukan penelitian dan menjadikan bukti bahwa penulis benar-benar menjalankan penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Prinsip pokok metode analisis kualitatif ialah mengelolah dan menganalisa data-data yang terkumpul menjadi sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna. Dalam mengelolah data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan aspek-aspek objek penelitian. Data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data kemudian dianalisis

Analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, catatan lapangan dan materi-materi lain yang telah di

<sup>58</sup> Bagong Suyanto, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Kencana, 2007), h.69.

<sup>59</sup> Burhan Bunging, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.130.

kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman peneliti sendiri mengenai materi-materi tersebut dan untuk memungkinkan peneliti menyajikan apa yang sudah peneliti temukan kepada orang lain.<sup>60</sup> Analisis data itu dilakukan dalam suatu proses. Proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan dan dikerjakan secara intensif yaitu sesudah meninggalkan lapangan.<sup>61</sup> Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis induktif artinya data yang diperoleh dari lapangan secara khusus kemudian diuraikan dalam kata-kata yang penarikan kesimpulannya bersifat umum. Ada berbagai cara untuk menganalisis data, tetapi secara garis besarnya dengan langkah-langkah sebagai berikut.

### 3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada pemiliah, pemfokusan, penyederhanaa, abstraksi dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan yang tertulis. Sebagaimana kita ketahui, reduksi data terjadi secara kontinu, melalui kehidupan suatu proyek yang diorientasi secara kualitatif. Faktanya bahkan “sebelum” data secara aktual dikumpulkan.<sup>62</sup>

Data-data yang diperoleh selama pengumpulan data, misalkan membuat ringkasan catatan, menulis memo dan lain-lain maka data-data itu di reduksi, yaitu dengan memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan focus penelitian penulis. Kemudian dicari temanya. Data-data yang telah di reduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya jika

---

<sup>60</sup>Emzir, *Metodologi Pendidikan Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali, 2011), h. 85.

<sup>61</sup>Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. VIII: Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1997), h. 104.

<sup>62</sup>Emzir, *Metodologi Pendidikan Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali, 2011), h. 129.

sewaktu-waktu di perlukan. Reduksi dapat pula membantu dalam kode-kode aspek-aspek tertentu. Dalam hal ini yang di reduksi adalah data yang di peroleh dari hasil wawancara dan dokumentasi.

### 3.7.2 Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Oleh karena itu sajiannya harus tertata secara rapi. penyajian data merupakan bagian dari analisis bahkan mencapai pula reduksi data. Dalam proses penelitian ini data yang di peroleh mengenai kepengurusan, pengelolaan dana masjid dan pemanfaatan dana masjid kemudia disajikan dalam bentuk teks naratif sehingga akan diperoleh data yang jelas.

### 3.7.3 Pengambilan keputusan dan verifikasi

Analisis kualitatif ini di peroleh dengan cara data yang ada dari lapangan di rinci menjadi sebuah kalimat-kalimat, sehingga dapat di tarik kesimpulan yang jelas. Dalam proses analisis data ini penulis dapat menarik kesimpulan sesuai sudut kepentingan dalam pembahasan skripsi ini dan akhirnya ditarik kesimpulan secara menyeluruh dari keseluruhan pembahasan di sertai dengan saran-saran dan data-data yang di peroleh dari lapangan.

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian sari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga di verifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenaran dan kesesuaian validitasnya terjamin. Dalam tahap ini, penelitian membuat rumusan proposisi,

kemudian di lanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, mengelompokkan data yang berbentuk dan proposisi yang telah di rumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian yang lengkap dengan temuan baru yang berbeda dari temuan yang sudah ada.<sup>63</sup>

Dalam penelitian ini semua data lapangan diolah untuk memunculkan deskripsi tentang bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Parepare.



---

<sup>63</sup>Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Peika Cipta), h. 210.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 4.1.1. Sejarah Bank Muamalat Kota Parepare

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (“Bank Muamalat Indonesia”) memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 terus mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan Cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetformosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.

#### 4.1.2. Visi dan Misi Bank Muamalat

Adapun Visi PT. Bank Muamalat, yaitu “Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk 10 besar Bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”.

Adapun Misi PT. Bank Muamalat, yaitu membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

#### 4.1.3. Kode Etik Bank Muamalat

- a. Kepatuhan Terhadap Ajaran Islam dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan : Karyawan harus mematuhi seluruh ketentuan ajaran Islam yang berkaitan dengan prinsip perbankan syariah dan ketentuan yang tercantum dalam peraturan internal maupun dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku, serta menjalankan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance*.

- b. Memastikan kehalalan sumber, proses dan pekerjaan.

Penjelasan : Dalam melakukan tugas dan pekerjaan bersumber dari sesuatu yang halal berdasarkan prinsip-prinsip syariah agar proses dan hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi halal. Hasil pekerjaan harus bermanfaat dan membawa kebaikan serta tidak menimbulkan kemudharatan dan dilakukan dengan semangat *rahmatan lil' alamin*.

- c. Menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja dan menjalankan ibadah.

Penjelasan : Prinsip bagi Bank Muamalat untuk menumbuhkan dan membentuk perilaku disiplin dari karyawan baik dalam hal melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya atau yang berhubungan dengan kewajiban menjalankan ibadah agar tercipta citra positif dan terhormat di masyarakat.

- d. Menjunjung tinggi etika dan sopan santun.

Penjelasan : Hubungan antar karyawan harus dilandasi asas komunikasi dua arah etika dan moral serta tidak diengaruhi oleh hal-hal yang menyangkut pertentangan kepentingan, sedangkan hubungan antar karyawan dengan

Pimpinan Unit Kerja diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

e. Menjaga amanah yang diberikan.

Penjelasan : Amanah memiliki arti dipercaya atau terpercayai atau segala sesuatu yang dipertanggungjawabkan kepada seseorang, baik yang berupa benda, perkataan atau pekerjaan termasuk senantiasa menjaga kehormatan dan memiliki jiwa mulia serta jauh dari perbuatan menggunakan atau mengambil yang bukan haknya. Bentuk amanah yang harus dijalankan karyawan :

- Menjaga nama baik perusahaan
- Menjaga fasilitas perusahaan
- Melayani nasabah dengan baik
- Mencegah tindakan pelanggaran

f. Menjaga kerahasiaan Informasi Nasabah dan perusahaan.

Penjelasan : Karyawan yang karena tugas dan tanggung jawabnya atau karena keberadaannya di Bank Muamalat mengetahui informasi dan data tentang keuangan dan usaha Nasabah atau rahasia internal Bank Muamalat wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi yang diketahuinya.

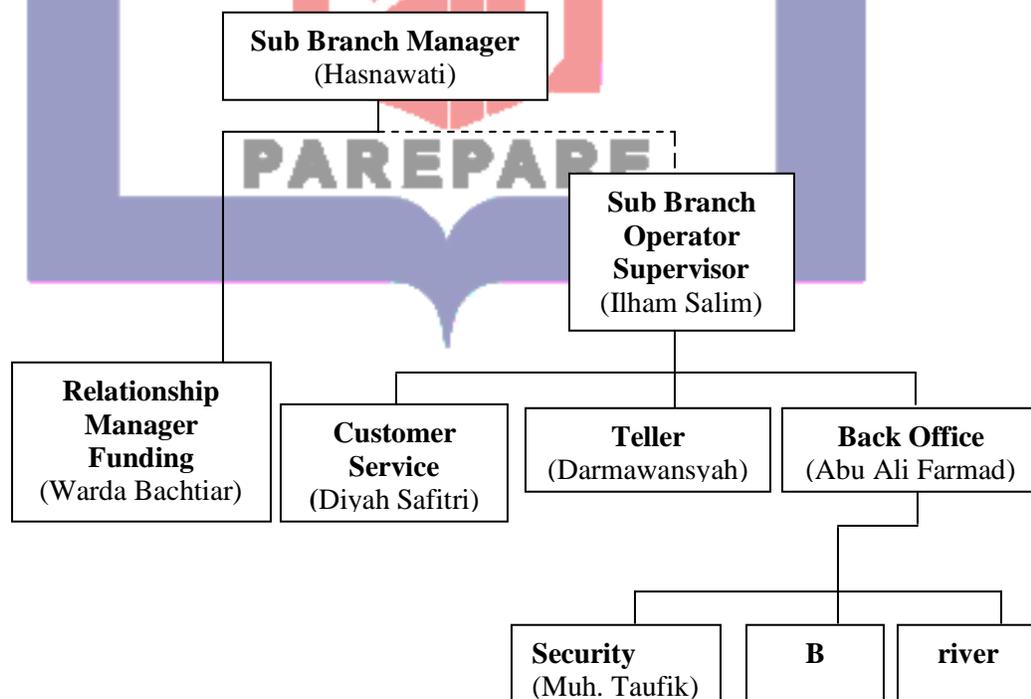
4.1.4. Logo Bank Muamalat



## 1. Arti Logo Bank Muamalat

- 1.1. Logo Bank Muamalat terdiri dari tiga huruf hijaiyah, yaitu Daal, Yaa', Nuun. Logo ini menggambarkan suatu rangkaian kegiatan ekonomi yang aktif dan harmonis di dalam suatu negeri yang subur dan peradaban tinggi serta berdasarkan nilai-nilai yang luhur.
- 1.2. Adapun makna dibalik lambang air yang digunakan oleh bank Muamalat memiliki air kemurnian dan mencirikan kekuatan atas akar Islami yang digunakan dan menjadi asar berjalannya bank ini.

## 4.1.5. Struktur Organisasi Bank Muamalat Kota Parepare



## Gambar 2. Struktur Organisasi Bank Muamalat Parepare

### 4.2. Hasil Penelitian

#### 4.2.1. Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Manusia pada Bank Muamalat Kota Parepare

Implementasi nilai-nilai Islam terwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi. Nilai-nilai Islam inilah sesungguhnya yang menjadi nilai-nilai utama organisasi. Dalam implementasi selanjutnya, nilai-nilai Islam ini akan menjadi payung strategi hingga taktis seluruh aktivitas organisasi sebagai kaidah berfikir, aqidah, dan syariah difungsikan sebagai asas atau landasan pola pikir dan beraktivitas sedangkan kaidah akhlak, syariah difungsikan sebagai tolak ukur kegiatan organisasi. Tolak ukur syariah digunakan untuk membedakan aktivitas yang halal dan haram. Hanya kegiatan yang halal saja yang dilakukan oleh seorang Muslim. Sementara yang haram akan ditinggalkan semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah. Atas dasar nilai-nilai utama itu pula tolak ukur strategis bagi aktivitas perusahaan apa pun bentuknya, pada hakikatnya adalah aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang akan selalu terikat dengan syariah. Oleh karena itu, syariah adalah aturan yang diturunkan Allah untuk manusia melalui lisan para Rasul-Nya, syariah tersebut harus menjadi pedoman dalam setiap aktivitas manusia. Dengan demikian, keberadaan manajemen sumber daya manusia harus dipandang pula sebagai suatu sarana untuk memudahkan implementasi Islam dalam kegiatan organisasi tersebut.

Implementasi nilai-nilai Islam merupakan dasar dalam mengelola sumber daya manusia di dalam suatu lembaga Islam khususnya lembaga keuangan syariah. Sumber daya manusia merupakan jantung operasional bagi perusahaan. Menyadari hal tersebut, Bank Muamalat menempatkan sumber daya manusia sebagai modal penting dalam mencapai visi perusahaan. Proses manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kota Parepare meliputi proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Bank Muamalat yang ada di Parepare merupakan salah satu kantor Cabang pembantu, jadi sebagian aktivitas manajemen sumber daya manusianya dilaksanakan di kantor cabang yang berada di kota Makassar.

#### 1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik tenaga kerja baru untuk dipekerjakan yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Pada kegiatan rekrutmen berkaitan dengan penerapan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh Bank Muamalat adalah jelas bahwa perekrutan yang dilakukan oleh Bank Muamalat selama ini adalah berdasarkan kekosongan atau kekurangan tenaga kerja di beberapa fungsi serta untuk memenuhi kebutuhan penambahan karyawan yang diantisipasi sesuai pengembangan Bank,.

“Sebagai seorang manajer, pastinya kita menginginkan bawahan yang memiliki integritas dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan amanah yang diberikan”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

Dari wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa dalam suatu organisasi, pemimpin menginginkan karyawan yang memiliki integritas tinggi artinya kejujuran dalam mengerjakan pekerjaan dan mampu menjaga amanah yang diberikan perusahaan. Proses rekrutmen dilakukan melalui berbagai jalur atau pendekatan, termasuk proses perekrutan *online* berbasis web, *direct sourcing* ke perguruan-perguruan tinggi yang *accredited*, serta iklan di media.

“Informasi rekrutmen atau pengadaan lowongan kerja bisa kita lihat di situs bank muamalat atau biasanya tersebar di media sosial seperti whatsapp, instagram, dan lain-lain. Selain itu rekrutmen juga bisa diadakan karena rekomendasi dari karyawan lain, sama seperti saya yang direkomendasi oleh karyawan lain tetapi tidak memiliki hubungan keluarga”<sup>65</sup>

Rekomendasi dari karyawan lain merupakan metode alternatif yang dilakukan perusahaan untuk merekrut tenaga kerja baru karena karyawan didorong untuk membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang memenuhi kriteria atau kebutuhan perusahaan dengan syarat tidak memiliki hubungan kekeluargaan. Hal ini sudah diterapkan oleh beberapa perusahaan dan sudah menjadi ketentuan tetap.

Pada tahap rekrutmen ini, perusahaan menampilkan kualifikasi atau kriteria yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Kualifikasi utama dari Bank Muamalat sebagai bank pelopor syariah adalah beragama Islam. Selain itu, kualifikasi calon pelamar ditentukan dari pengadaan jabatan artinya setiap jabatan berbeda kualifikasinya. Pengadaan jabatan yang paling sering dilakukan adalah dibidang *customer service* dan *teller*.

Kualifikasi cutomer service Development Program (CS/Teller)

- Muslim

<sup>65</sup> Darmawansyah, *Teller Bank Muamalat Kota Parepare* tanggal 19 Agustus 2019

- Mampu membaca al-Qur'an dengan baik
- Usia maksimal 25 tahun
- Berpenampilan menarik
- Berpenampilan sesuai dengan nilai-nilai syariah
- Pendidikan D3/S1
- Tinggi badan pria Min 160 cm dan wanita min 155 cm
- Memiliki skill oriented yang tinggi
- Diutamakan memiliki pengalaman sebagai CS atau *Teller* di perbankan atau jasa layanan.

Implimentasi nilai - nilai Islam dalam proses rekrutmen tertuju pada nilai syariah terutama untuk karyawan yang muslimah diwajibkan memakai busana muslimah yang menutup aurat kecuali tangan dan muka serta behijab. Para calon karyawan juga dinilai berdasarkan akun sosial medianya apabila terdapat postingan foto yang belum memenuhi kriteria syariah maka akan dihapuskan. Berdasarkan wawancara berikut :

“Nilai-nilai Islamnya itu dapat kita lihat pada saat proses rekrutmen semua sosial media karyawan dilihat, kalo masih ada kurang bagus atau kurang etika misalnya semua foto yang diposting apabila tidak memakai jilbab di hapuskan. Dan nantinya kalo dia karyawan Bank Muamalat tidak dibolehkan keluar apabila tidak memakai hijab. Kalo misalnya dia dapat akan diberi teguran, batas teguran sampai tiga kali setelah itu akan diberi SP apabila melewati batas teguran”<sup>66</sup>

Dari wawancara diatas dapat kita deskripsikan bahwa Bank Muamalat sangat mengutamakan sumber daya manusia yang Islami. Selain memberikan persyaratan umum pada surat lamaran pekerjaan, harus beragama Islam adalah syarat wajib bagi karyawannya terutama untuk karyawan perempuan

<sup>66</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

diwajibkan menggunakan busana yang menutup aurat. Sebagai karyawan yang bekerja pada lembaga berbasis syariah haruslah memperlihatkan nuansa Islami sehingga dengan melihat selintas orang dapat menebak kalau dia bekerja di lembaga syariah. Proses rekrutmen pada Bank Muamalat Parepare sendiri dilakukan oleh kantor cabang Makassar. Sebagaimana yang dijelaskan oleh supervisor Bank Muamalat :

“Untuk proses rekrutmennya diadakan di kantor pusat, karena kantor kami hanya sebagai kantor cabang pembantu jadi semua ketentuan rekrutmen dan seleksi diatur oleh kantor pusat”<sup>67</sup>

Dari wawancara diatas dapat dideskripsikan bahwa proses rekrutmen diadakan di kantor cabang yang berada di Makassar, hal ini dikarenakan Bank Muamalat Parepare merupakan kantor cabang pembantu, tetapi bank Muamalat Parepare dapat membuka lowongan kerja dengan syarat persetujuan kantor cabang Makassar untuk saat ini belum pernah dilaksanakan.

## 2. Seleksi

Seleksi merupakan suatu proses memilih tenaga kerja dari pelamar yang masuk, dimana akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, tujuan dan kebutuhan perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh perusahaan. Tujuan seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat dan amanah untuk memangku suatu jabatan tertentu. Secara umum proses seleksi di Bank Muamalat dilakukan dengan tiga tahap. Seperti kutipan wawancara sebagai berikut :

“Proses seleksi Bank Muamalat secara garis besar terdapat tiga tahap meliputi seleksi berkas yaitu semua yang menjadi kualifikasi pada tahap rekrutmen,

<sup>67</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

seleksi tertulis tentang pengetahuan agama dan muamalah calon pelamar, dan seleksi wawancara disertai dengan tes membaca al-Qur'an."<sup>68</sup>

Dari data di atas dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu :

a. Seleksi berkas

Pada tahap ini semua berkas yang menjadi kualifikasi rekrutmen akan diseleksi. Seleksi berkas dilakukan pertama kali setelah surat lamaran masuk dan terkumpul. Hal pertama yang paling diwajibkan adalah beragama Islam, bank Muamalat sebagai salah satu organisasi Islam tentunya memerlukan sumber daya manusia Islami yang nantinya akan membantu mencapai visi perusahaan. Kedua yang diperhatikan adalah pendidikan. Pendidikan pelamar yang nantinya akan lolos adalah pelamar yang mempunyai pendidikan minimal D3 untuk bagian teller dan marketing sedangkan untuk pembukuan minimal S1 akuntansi, pendidikan merupakan syarat utama seorang dapat diterima di Bank Muamalat.

b. Tes tertulis

Dalam seleksi tes tertulis ini yang dilaksanakan pihak Bank Muamalat yaitu meliputi pengetahuan umum, pengetahuan tentang ekonomi Islam, tentang hukum ekonomi syariah yang berkaitan tentang riba.

c. Tes wawancara

Proses selanjutnya adalah seleksi wawancara. Pada tahap ini sangat menentukan seorang pelamar dapat diterima atau ditolak, selain itu para pelamar juga akan di tes baca Al-Qur'an. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana para calon karyawan memahami dan mengamalkan

---

<sup>68</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-harinya. Karena setiap karyawan harus mempunyai dasar agama yang bagus untuk dapat mencapai dakwah islamiyah, maka dari itu tes agama sangat dibutuhkan.

Implementasi nilai-nilai Islam dalam proses seleksi berkas yaitu setiap lamaran yang masuk diutamakan dari seorang muslim dan muslimah yang dapat dilihat dari daftar riwayat hidup yang ada dalam lamaran. Setelah itu calon karyawan juga diseleksi mengenai pengetahuan ekonomi syariah, hukum ekonomi syariah, tentang riba seleksi ini dilakukan secara tertulis dan apabila karyawan tidak memiliki pengetahuan tentang ekonomi syariah maka penguji akan memberikan penjelasan tentang ekonomi syariah terutama yang berkaitan dengan hukum riba. Dan diwajibkan dapat membaca Al-Qur'an serta pemahaman tentang agama Islam.

### 3. Pelatihan dan pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Pengembangan dimaksudkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sikap dan kepribadian.

Para karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan atau sebuah lembaga, termasuk para karyawan baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi karyawan baru tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Beberapa bentuk kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bank Muamalat dijelaskan dalam wawancara berikut :

“Untuk pelatihan dan pengembangan ada namanya kegiatan OJT tapi kegiatan ini dilakukan diluar kantor yang dilakukan selama dua minggu, disini juga ada namanya *role play* pelatihan untuk teller dan cutomer service dalam melayani, dan kita juga adakan pengajian”<sup>69</sup>

Dari wawancara diatas dapat kita uraikan beberapa bentuk pelatihan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan potensi karyawan, yaitu :

a. OJT (*on the job training*)

*On the job training* adalah pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata. Karena Bank Muamalat Parepare merupakan kantor cabang pembantu maka pelatihan ini diadakan di kantor cabang Makassar seperti dalam penjelasan wawancara berikut ini :

“Kegiatan OJT ini dilaksanakan di kantor cabang Makassar yang dibina langsung oleh instruktur profesional, kegiatan ini berlangsung selama dua minggu dilaksanakan setiap terjadi perubahan sistem di Bank Muamalat”<sup>70</sup>

Dari wawancara diatas dapat kita deskripsikan bahwa pelatihan OJT ini diadakan langsung di kantor cabang yang berlangsung selama 2 minggu. Program pelatihan ini dilakukan oleh instruktur dari pihak pusat. Adapun bentuk pelatihan yang diberikan berupa : pelatihan pelayanan, pelatihan profesi, pemberian materi terkait ekonomi syariah dan dasar-dasar Muamalah.

<sup>69</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

<sup>70</sup> <sup>70</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

“Materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan yaitu terkait dengan *Basic syariah banking, product knowledge, policy & procedur, operation risk, dan service standar*”<sup>71</sup>

Dari wawancara diatas, dapat dideskripsikan bahwa materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan lebih kepada materi ekonomi syariah dan pengelolaan bank.

b. Pelatihan yang diberikan oleh manajer (*coaching*)

Dimana pimpinan selalu memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin sehari-hari. Rutinitas yang dilakukan setiap hari sebelum pembukaan pelayanan nasabah yaitu doa bersama dalam rangka lebih mendekatkan diri kepada Allah Swt., dan memohon rahmat-Nya agar semua pekerjaan dan amanah dapat dilaksanakan dengan baik, seperti dalam wawancara salah satu karyawan Bank Muamalat :

“Setiap pagi sebelum memulai pelayanan, biasanya kita memulai dengan doa yang dipimpin oleh pak supervisor kemudian diberikan motivasi dan arahan untuk kelancaran pelayanan”<sup>72</sup>

Rutinitas kedua yang dilakukan pimpinan sebagai bentuk pelatihan karyawan yaitu *role play* yang dilakukan dua kali seminggu. Bank muamalat sebagai lembaga Islam yang sangat mengutamakan pelayanan, maka kegiatan *role play* ini merupakan kegiatan pelatihan khusus *teller* dan *customer service* dalam melayani nasabah. Seperti dalam wawancara berikut :

“Kita disini setiap seminggu dua kali ada kegiatan yang namanya *role play*, sebagai bentuk pelatihan bagi *teller* dan *customer service* dalam melayani nasabah”<sup>73</sup>

<sup>71</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

<sup>72</sup> Darmawansyah, *Teller* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

<sup>73</sup> Ilham Salim, *Sub Branch Operation Supervisor* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

Jadi kegiatan *role play* merupakan budaya kerja yang sudah lama diterapkan oleh Bank Muamalat Parepare, kegiatan ini bertujuan untuk melatih mental karyawan khususnya *teller* dan *customer servis* dalam melayani nasabah dan mengetahui produk-produk yang akan ditawarkan sehingga memudahkan dalam mensyiarkan produk Islam.

Pada Bank Muamalat Parepare proses pengembangan karyawan dilakukan dengan berbagai cara, misalnya diadakan pelatihan bagi karyawan yang berkaitan dengan perbankan syariah, kegiatan ini ditangani oleh bank Muamalat Makassar bekerja sama dengan manajemen Bank Muamalat Pusat. Dalam hal peningkatan kompetensi karyawan atau lebih dikenal dengan pengembangan karyawan Bank Muamalat Indonesia telah melakukan hal yang sangat positif.

#### 4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target dan berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Penilaian kinerja pada bank Muamalat Parepare terbagi atas tiga kriteria sebagaimana dalam wawancara dengan *supervisor*:

“Jadi yang menjadi kriteria dalam penilaian kinerja karyawan yaitu pertama islamic, Modern dan profesional dan untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat hasil dan pencapaian kinerja per enam bulan dan per satu tahun”

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa yang menjadi kriteria penilaian karyawan yaitu

- a. Islami, maksudnya adalah patuh dan berintegritas dalam menjalankan setiap aktivitas sesuai ajaran Islam, etika, dan peraturan yang berlaku.
- b. Profesional, maksudnya adalah keterbukaan pikiran, tanggapan dan sikap yang berorientasi pada proses dan layanan prima

- c. Modern, maksudnya adalah keterbukaan pikiran, tanggapan dan inovatif dalam menghadapi perubahan.

Ketiga kriteria penilaian diatas merupakan nilai-nilai inti yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dan telah menjadi etika perusahaan. Sebagai seorang manajer atau pimpinan melihat pencapaian karyawan merupakan suatu keharusan agar dapat mengukur sejauh mana kemampuan produktifitas karyawan bagi perusahaan. Bank Muamalat mengukur kinerja karyawannya setiap enam bulan dan satu tahun. Karyawan dituntut untuk amanah dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang tidak lepas dari kerjasama karyawan. Berdasarkan wawancara berikut :

“Melihat seorang karyawan amanah dalam mengemban jabatannya kita bisa nilai dari kedisiplinannya dan profesionalnya dalam menjalankan tugas serta kerja sama merupakan hal mutlak yang harus dilakukan agar pencapaian kerja karyawan maksimal, misalnya dibagian operasional kerja sama antara *customer service* dan *teller* kedua karyawan ini saling membutuhkan untuk kelancaran transaksi”<sup>74</sup>

Dari wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa kedisiplinan dan profesional dalam bekerja merupakan faktor penilaian karyawan dalam bekerja dimana karyawan dituntut untuk amanah dalam bekerja dan untuk memaksimalkan kinerja pegawai diperlukn kerjasama.

##### 5. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pemberian kompensasi atau balas jasa atas sesuatu pekerjaan yang dilakukan karyawan selalau dinilai dalam bentuk uang dan materi yang akan diberikan kepada karyawan setiap bulannya dalam

<sup>74</sup> Ilham Salim, Sub Branch Operation Supervisor Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

bentuk gaji dan tunjangan-tunjangan. Kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan dan motivasi kepada karyawan sebagai ucapan terima kasih telah berkontribusi di Bank Muamalat. Bank Muamalat memberikan kompensasi dan balas jasa dalam dua bentuk yaitu, gaji bulanan, tamaparan Hari Raya (THR), kompensasi tunjangan dan jasa yaitu menjaga kesehatan karyawan dan memberikan keamanan kepada karyawan. Selain itu ada beberapa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai wawancara berikut :

“Di bank Muamalat kompensasi yang diberikan beda-beda setiap jabatan seperti saya yang masih berstatus magang mulia, kalo kita kerja hampir 2 tahun kita beasiswa pendidikan sebanyak 15 juta, marketing beda lagi kalo dia capai target, reward yang diberikan itu seperti paket umrah, traveling ke luar negeri, bonus, dll”<sup>75</sup>

Hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa Bank Muamalat memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan artinya setiap jabatan berbeda kompensasinya. Karyawan dibagi atas dua yaitu dibidang operasional dan dibidang bisnis. Bidang operasional meliputi *teller* dan *spv*, profesi *teller* yang masih berstatus magang mulia akan diberikan tunjangan pendidikan sebanyak 15 juta apabila masa kerjanya mencapai dua tahun. Dibidang bisnis meliputi marketing dan *costumer service*, tugas dan tanggung jawab mereka berkaitan dengan kemampuan mereka mensyiarkan produk bank Muamalat apabila mencapai target akan diberikan kompensasi berupa paket umrah, paket traveling, bonus dan lain-lain.

Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

<sup>75</sup> Darmawansyah, *Teller Bank Muamalat Kota Parepare* tanggal 19 Agustus 2019

Pemberian kompensasi, nilai-nilai Islam yang diimplementasikan termasuk dalam syariah karena setiap orang yang bekerja wajib menerima upah atau balas jasa sebelum keringatnya habis dan didapat juga merupakan implementasi nilai akhlak terhadap diri sendiri karena dengan apa yang setelah bekerja karyawan dapat mengucapkan syukur dari apa yang telah diterimanya. Karena dengan rasa syukur kepada Allah dari nikmat yang telah didapat sesungguhnya Allah akan membagi nikmat. Seperti dalam wawancara salah satu karyawan berikut:

“Alhamdulillah, gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pencapaian kerja saya dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya terlebih lagi saya diberi beasiswa untuk melanjutkan pendidikan saya”<sup>76</sup>

#### **4.2.2. Efek implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia.**

Pada intinya manajemen sumber daya manusia yang Islami tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah Swt., memiliki tata kelola manajemen yang kokoh, memerlukan kecermatan dalam menganalisa dan menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan dalam penempatan posisi kerja sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Nilai-nilai Islam memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan sendiri. Sebagaimana pada wawancara berikut :

“Praktik nilai-nilai Islam dalam mengelola karyawan itu tentunya berpengaruh bagi perusahaan, karena bank Muamalat merupakan bank syariah tentunya perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang Islami yang

<sup>76</sup> Darmawansyah, *Teller Bank Muamalat Kota Parepare* tanggal 19 Agustus 2019

mampu menjaga nama baik perusahaan serta efek dari implementasi nilai Islami ini kinerja pegawai akan lebih efektif<sup>77</sup>

Dari wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berpedoman pada nilai-nilai Islam dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Bagi karyawan, implementasi nilai-nilai Islam memberikan manfaat untuk diri mereka sendiri seperti dalam wawancara berikut :

“Hasil yang dicapai yang pastinya itu lebih bermanfaat setelah bekerja disini, ada efeknya untuk diri sendiri seperti untuk shalat karena kita kalo waktu adzan semua kegiatan diberhentikan, diberikan waktu shalat 15 menit baru dilanjutkan kegiatan”<sup>78</sup>

Kemudian dikatakan pula oleh karyawan lainnya bahwa :

“Selama bekerja disini saya lebih banyak tahu tentang Islam karena sebelumnya basic saya teknik jadi belum mengerti tentang ekonomi Islam, manfaat yang paling dirasakan adalah uangku jadi halal dan lebih bersemangat untuk mensyiarkan produk Islam”<sup>79</sup>

Dari wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa implementasi nilai-nilai Islam memberikan beberapa manfaat bukan hanya terhadap perusahaan tapi juga bermanfaat untuk karyawan. Bank Muamalat menyediakan waktu dan fasilitas untuk karyawan menjalankan ibadahnya kepada Allah Swt., menjalankan shalat tepat pada waktunya, memberikan wawasan terkait ekonomi Islam, tentang hukum riba, dan manfaat yang paling dirasakan salah satu karyawan adalah penghasilan mereka jadi halal.

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, kehadirannya sangat dibutuhkan untuk menunjang aktifitas

<sup>77</sup> Ilham Salim, Sub Branch Operation Supervisor Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

<sup>78</sup> Darmawansyah, *Teller* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

<sup>79</sup> Ali, *customer service* Bank Muamalat Kota Parepare tanggal 19 Agustus 2019

operasional perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus melakukan serangkaian aktifitas manajemen sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja hingga pemberian kompensasi.

Islam merupakan nilai dalam organisasi. Islam memandang manajemen sumber daya manusia sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan dengan perilaku pekerja, seperti hubungan antara satu dengan yang lain, pengembangan diri, dan yang lebih penting adalah Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja. Nilai Islam mencakup 3 aspek, yaitu :

1. Nilai akidah
2. Nilai syariah
3. Nilai akhlak

Nilai syariah merupakan amalan-amalan yang berupa ibadah dan muamalat yang dianjurkan oleh Islam hasil daripada akidah tersebut. Syariah mencakupi seluruh kehidupan manusia yaitu peraturan yang telah Allah ciptakan berlandaskan Al-Qur'an dan as-Sunnah. Syariah Islam diklasifikasikan pada tiga bagian :

- a. Peraturan yang berhubungan dengan kepercayaan yang bersangkutan dengan hati nurani manusia dalam hubungannya dengan pencipta-Nya.
- b. Peraturan yang berhubungan dengan akhlak atau perilaku seorang manusia.
- c. Peraturan yang bersangkutan dengan tindakan manusia yang menyentuh soal halal haram perbuatan seseorang.

Bank Muamalat menjadikan nilai syariah sebagai aturan dalam mengelola sumber daya manusianya dari awal tahap rekrutmen hingga tahap pemberian kompensasi. Pada awal rekrutmen, persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon

karyawan yaitu bagi perempuan diwajibkan menutup aurat, apabila calon karyawan sudah berada di lingkup perusahaan atau sudah diterima bekerja, bank Muamalat akan memeriksa sosial media karyawan, jika masih ada beberapa foto yang tidak memakai hijab akan dihapuskan dan bank Muamalat menerapkan aturan bagi karyawan perempuan untuk tetap memakai hijab walaupun tidak sedang bekerja atau berada diluar perusahaan dan akan dikenakan SP jika mendapat teguran tiga kali. Aturan-aturan lain yang diterapkan bank Muamalat dalam mengelola sumber daya manusianya, yaitu :

- a. Kepatuhan terhadap ajaran Islam dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Memastikan kehalalan sumber, proses dan hasil dari pekerjaan
- c. Menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja dan menjalankan ibadah
- d. Menjunjung tinggi etika moral dan sopan santun
- e. Menjaga amanah yang diberikan
- f. Melayani nasabah dengan baik
- g. Menjaga kerahasiaan informasi nasabah dan perusahaan

Bentuk pengelolaan setiap organisasi atau perusahaan akan memberikan manfaat kepada sumber daya manusia serta organisasi itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi/ perusahaan memiliki bentuk pengelolaan tersendiri untuk mencapai tujuan awal dari perusahaan. Hanya saja pengelolaan setiap organisasi pasti berbeda-beda tergantung bagaimana keefektifan sumber daya manusia dan tidak terlepas dari tiga aspek nilai-nilai Islam.

Bank muamalat Parepare memiliki misi perusahaan yaitu membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya

manusia yang Islami yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan. Keunggulan sumber daya manusia yang Islami sudah menjadi tujuan awal perusahaan. Dapat kita lihat dari awal proses rekrutmen Bank Muamalat sangat mengutamakan karyawan yang muslim dan *berakhlakul kharima* yang dilihat berdasarkan media sosialnya serta menerapkan beberapa kegiatan untuk membentuk sumber daya manusia Islami. Bank Muamalat dalam proses manajemen sumber daya manusia telah menerapkan nilai-nilai Islam yang dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Implementasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen sumber daya manusia

No	Proses MSDM	Penerapan	Nilai-nilai Islam
1.	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muslim</li> <li>- Menutup aurat bagi perempuan</li> <li>- Memiliki integritas, amanah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akidah</li> <li>- Syariah</li> <li>- Akhlak</li> </ul>
2.	Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tes baca Al-Qur'an, hapalan surah pendek</li> <li>- Tes pengetahuan agama, ekonomi Islam, hukum riba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Syariah</li> <li>- Akidah</li> <li>- Syariah</li> <li>- Akhlak</li> </ul>
3.	Pelatihan dan pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OJT</li> <li>- <i>Roll play</i></li> <li>- Kajian dan pengajian</li> <li>- Membersihkan masjid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akidah</li> <li>- Syariah</li> <li>- Akhlak</li> </ul>
4.	Penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Islami</li> <li>- Profesional</li> <li>- Modern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akidah</li> <li>- Syariah</li> <li>- Akhlak</li> </ul>

5.	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tunjangan kesehatan</li> <li>- Tunjangan pendidikan</li> <li>- Paket umrah, traveling</li> <li>- Bonus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akidah</li> <li>- Syariah</li> <li>- Akhlak</li> </ul>
----	------------	--	---

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat kota Parepare berdasarkan teori telah menerapkan nilai-nilai Islam, selain nilai akidah, syariah dan ibadah, Bank Muamalat juga menerapkan nilai dakwah pada proses pelatihan dan pengembangan dimana karyawan dilatih untuk mensyiarkan produk Islam. Dakwah bukan hanya sekedar di atas mimbar tetapi kegiatan transaksi yang dilakukan di bank syariah merupakan salah satu kegiatan dakwah. Karyawan dilatih untuk memperkenalkan dan menarik nasabah untuk menggunakan produk Islam yang memberikan manfaat bukan hanya di dunia tetapi juga di akhirat.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada karyawan tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah Swt., memiliki tata kelola yang kokoh, memerlukan kecermatan dalam menganalisa dan menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan dalam penempatan posisi sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimiliki. Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya

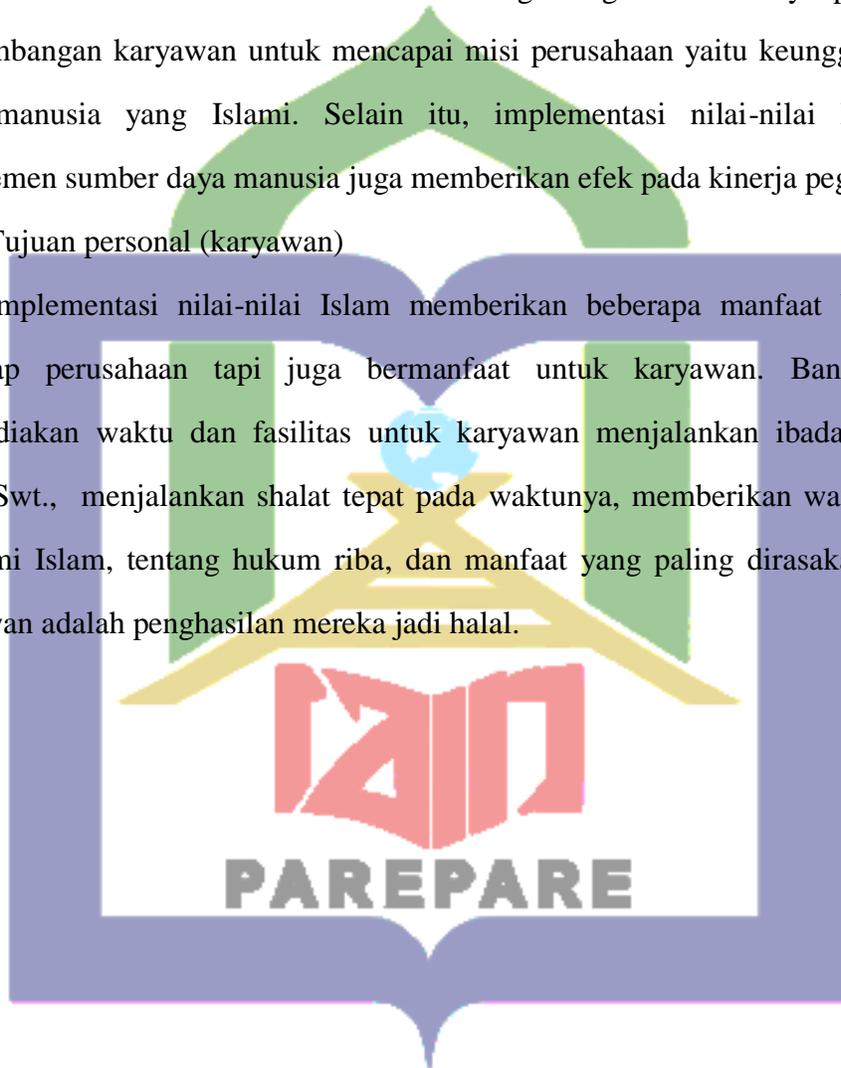
manusia memberikan efek dan manfaat untuk pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

1. Tujuan perusahaan.

Bank Muamalat telah melakukan berbagai kegiatan khususnya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mencapai misi perusahaan yaitu keunggulan sumber daya manusia yang Islami. Selain itu, implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia juga memberikan efek pada kinerja pegawai

2. Tujuan personal (karyawan)

Implementasi nilai-nilai Islam memberikan beberapa manfaat bukan hanya terhadap perusahaan tapi juga bermanfaat untuk karyawan. Bank Muamalat menyediakan waktu dan fasilitas untuk karyawan menjalankan ibadahnya kepada Allah Swt., menjalankan shalat tepat pada waktunya, memberikan wawasan terkait ekonomi Islam, tentang hukum riba, dan manfaat yang paling dirasakan salah satu karyawan adalah penghasilan mereka jadi halal.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Mencermati seluruh pembahasan pada bab sebelumnya, maka demikian penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1. Secara umum pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Muamalat Parepare meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi dilaksanakan sudah berjalan secara efektif dan berdasarkan nilai-nilai Islam meliputi nilai akidah, syariah dan akhlak. Selain ketiga nilai Islam tersebut juga diterapkan nilai dakwah pada proses pelatihan dan pengembangan karena karyawan dilatih untuk memperkenalkan dan mensyiarkan produk Islam.
- 5.1.2. Efek implementasi nilai-nilai Islam pada proses manajemen sumber daya manusia di Bank Muamalat memiliki manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bank Muamalat menginginkan sumber daya manusia yang Islami yang mampu menjaga nama baik perusahaan dan memaksimalkan produktifitas karyawan. Implementasi nilai Islam juga memberikan manfaat kepada karyawan sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi juga sebagai kebutuhan spritual karyawan.

### **5.2. Saran**

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan di atas, maka berikut ini penulis mengemukakan beberapa saran sebagai harapan yang ingin dicapai sekaligus sebagai kelengkapan dalam penyusunan skripsi ini, sebagai berikut :

5.2.1. Bank Muamalat hendaknya lebih mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan karyawan dan juga memperhatikan pembentukan sikap dan karakter karyawan.

Bank Muamalat hendaknya lebih meningkatkan strategi pemasaran agar penawaran produ-produk Bank Muamalat lebih dikenal oleh masyarakat dan mengoptimalkan kegiatan dakwah dalam mensyiarkan produk Islam



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

- Ajru Ash Shiddiq, Ahmad. 2010. *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya manusia di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Dakwah, Yogyakarta: Universitas Islam Sunan Kalijaga.
- Alkausar. 2017. *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Argo Usaha Bandar Lampung*. Skripsi Sarja Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Lampung: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
- Alma, Buchari dan Juni Priama, Donni . 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,.Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta
- B. Rahmatika, Fadhilah. 2014. *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*. Sripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Semarang: Universitas Diponegoro
- Bank Muamalat, 2016. "Tentang Muamalat Visi & Misi; *Situs Resmi Bank Muamalat*. <https://www.bankmuamalat.co.id/visi-misi>. (17 Juni 2019)
- Basrowidan Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cet, I; PT Rineka Cipta
- Bunging, Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persadah
- Danu Pranata, Gita. 2015. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat
- Hadikusuma, Hilmah. 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah*. Bandung: Alfabeta
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Ismail Yusanto, Muhammad & Karabet Widjajakusuma, Muhammad . 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press
- Ismail. 2014. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Group
- J. Moleong, Lexy. 1997. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,.Cet. VIII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kementrian Agama Republik Indonesia,. 2012. *Al-Qur'an dan terjemahannya*, Bandung: Depongoro

- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press
- NajmuddinZuhdi, M. 2004. *BerIslam :MenujuKeshalehan Individual dansosial*.Surakarta: LembagaStudi Islam
- Notoatmodjo, Soekidjo . 2003. *Penegmbangan sumber Daya Mnausia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nurdin, Muslim . 1993. *Moral dan Kognisi Islam*. Bandung: Alfabeta
- Rivai Zainal , Veitzhal dan Jauvani Sagala, Ella. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grapindo Persada
- S.P. Hasibuan, Malayu . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Salam Dz, Abdul. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Salam, Abdul . 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sihotang, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet,1*. Jakarta: PT Pradya Pramita
- Sumarno, 2004. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pembimbingan Haji(Studi Kasus KBIH Arwaniyyah Kabupaten Kudus)*, Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Walisongo
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Caps
- Suripto, Teguh. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemenen SDM dalam Industri Bisnnis*, (Vol II, No. 2 Desember)
- Suyanto, Bagong . 2007. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Kencana
- Syaltut, Muhammad. 1994. *Akidah dan Syariah Islam..* Jakarta: Bumi Aksara
- Syaukani dkk,. 2004. *Otonomi daerah dalam Kesatuan..* Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Tim Penyusun, 2013. *PedomanPenelitianKaryaIlmiah(MakalahdanSkripsi)*, EdisiRevisiParepare: STAIN Parepare
- Tua Efendi harianja, Mrijot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Imam Wahjono, Sentot. 2010. *Bisnnis Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Umam, Khotibul . 2016. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Rajawali Press

- Wahjono, Imam. 2010. *Bisnnis Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yuniiwijayanti, Rina . 2014 . *Eksplorasi Nilai-nilai Dakwah dalam Lopran Tahinan Perbankan Syariah* . Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam; Dikutip Mohammad dkk (2012).
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: Raja Grafindo
- Zuriah, Nurul. 2005. *Meteode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksarah.



## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama lengkap Indriyanti, lahir di Parepare Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 09 Desember 1997. Penulis merupakan anak ke-dua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Harun dan Ibu Husnia. Penulis sekarang bertempat tinggal di Marabombang Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Penulis memulai pendidikannya di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 168 Suppa, melanjutkan pendidikannya di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Suppa, dan melanjutkan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Parepare, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2015 sampai dengan penulisan skripsi studi, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program sarjana (S1) pada program studi Manajemen Dakwah, Jurusan Ushuluddin, Adab dan Dakwah, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di Masjid al-Markaz al-Islami dan melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kecamatan Dua Pitue Desa Padangloang Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan.

Penulis mengajukan judul skripsi sebagai tugas akhir, yakni **“Implementasi nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kota Parepare”**.