

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pabrik Rokok Rowo Bening Desa Ngebong Kecamatan Pakel)” ini ditulis oleh Ayu Oktavi Madalena, NIM 12405183049, dengan pembimbing Dr. Nur Aziz Muslim, M.H.I.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan prinsip syariah islam pada Pabrik Rokok Rowo Bening. Dengan mulai dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan, dan juga kompensasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa Triangulasi dan menggunakan observasi, wawancara serta dokumentasi. Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah jika dilihat dari segi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan, serta kompensasi di Pabrik Rokok Rowo Bening? Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah jika dilihat dari segi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan, serta kompensasi di Pabrik Rokok Rowo Bening.

Hasil dari penelitian yaitu, jika dilihat dari sistem rekrutmen yang diterapkan sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia secara syariah yang mengutamakan sikap jujur (*sidhiq*), tanggung jawab (*amanah*), tekun (*Istiqomah*), serta *itqan* (jelas), namun untuk penyebarluasan informasi rekrutmennya masih kurang maksimal. Lalu dari proses seleksinya sudah sesuai dengan konsep syariah yang mengedepankan syarat-syarat islami didalamnya, namun prosesnya tergolong sederhana dan belum lengkap, misalnya hanya terdapat wawancara tanpa adanya tes masuk. Untuk penilaian kinerja sudah dilakukan secara rutin, adil dan terbuka, kegiatan ini dilakukan oleh seorang mandor. Dengan terdapat sistem reward bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus. Lalu untuk kegiatan pelatihan & pengembangan karyawan sudah sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah, pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak hanya dari segi produktivitas kinerja, moral, namun juga dari segi spiritualnya. Namun jarang diadakan pelatihan rutin bagi karyawannya, hanya beberapa bulan sekali dilakukan oper posisi, sehingga kegiatan pelatihan di pabrik ini masih kurang maksimal. Yang terakhir dari segi kompensasi, sistem yang digunakan dinilai berdasarkan kinerja, keahlian serta situasi secara adil. Selain itu, karyawan juga mendapatkan kompensasi berupa bonus dan tunjangan-tunjangan lain yang dapat menjadi motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Syariah.

ABSTRACT

The thesis with title “Sharia Principles in Human Resource Management (a Study of the Implementation of Human Resource Management in the Rowo Bening Cigarette Factory in Ngebong Village, Pakel District)” was written by Ayu Oktavi Madalena, NIM 12405183049, with a mentor Dr. Nur Aziz Muslim, M.HI.

This research motivated by how the importance of managing human resource management in according with Islamic sharia principles at the Rowo Bening cigarette factory. Wich starting to be seen from the process of recruitment, selection, performance assessment, training and development, as well as compensation process. The research method used is a qualitative research method, with data collection techniques in the form of triangulation and using observations, interviews, and documentations. Focus of research in this thesis is “How is the application of sharia based human resource management when viewed in terms of recruitment, selection, performance assessment, training & development, and compensation in Rowo Bening cigarette factory?”The purpose of the study is to find out how to implement of sharia based human resource management, when viewed in terms of recruitment, selection, performance assessment, training dan development, as well as compensation in Rowo Bening cigarette factories.

The result of this study when viewed from the recruitment system implemented are in according with sharia human resource management, with prioritizes honestly (siddhiq), responsibility (amanah), perseverance (istiqoma), and clarity (itqan). Then from the selection process, it is in according with the concept of sharia wich prioritizes Islamic reqrutments in it, but the process is still relatively simple and has not been leng. For performance assessment have been carried out regularly, fairly, and openly, this activity is carried out by a foreman. And then for employee training and development activities are in according with the theory of sharia based human resource management, when the training carried out by the company is not only in terms of performance productivity, morals, but also in terms of spirituality. However, at the Rowo Bening cigarette factory, regular training is rarely held for its employees, only a few months, a position operation is carried out. The last, when viewed in terms of compensation the system used is judged based on performance, expertise, and situation fairly. In addition, employees also get compensation in the form of bonuses and other benefits that can indirectly become work motivation for their employees.

Keywords: *Human Resource Management, Sharia.*