

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Manajemen Secara Umum

##### 1. Pengertian Manajemen

Lahirnya konsep manajemen ditengah gejolak masyarakat sebagai kosekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataannya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan peradapan manusia dimuka bumi ini yang dimulai sejak keberadaan Adam dan Hawa. Barulah lebih kurang abad ke-20 kebangkitan para teoritisi para praktisi sudah mulai nampak.<sup>1</sup>

“*Management*” dalam ( bahas Inggris ) hingga saat ini terjemahannya sudah banyak dengan alasan-alasan tertentu seperti pembinaan, pengurus, pengelola ketatalaksanaan, dan manajemen.<sup>2</sup>

Dalam Kamus Ekonomi, manajemen berarti pengelola, kadang-kadang ketatalaksanaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>3</sup>

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang di rangkum oleh Siswanto dalam bukunya berbeda misalnya :

---

<sup>1</sup>Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 01

<sup>2</sup>Panglaikim dan Hazil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Satya Wacana, 1986), hlm. 26

<sup>3</sup>Dinas Pendidikan *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (KBBI) (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 909

- a. Menurut Jhon D. Millet membatasi *Managemen is the process of directing and cilitating the work of people organized in formal groups to achieve a desired goal* (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dalam mencapai tujuan).<sup>4</sup>
- b. Menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel, memberikan batasan manajemen sebagai berikut. *Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the efforts of organization members and of using all other organizational resources to achive stated organizations goals* (Manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi).<sup>5</sup>
- c. Menurut Paul Hersay dan Kenneth H. Blanchard, memberikan batasan manajemen *as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals* (sebagai usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi).<sup>6</sup>
- d. Menurut Richalrd L. Daft, manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan,

---

<sup>4</sup>Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: PT. Sinar Baru,1987), hlm. 04

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 05

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 03

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi.<sup>7</sup>

- e. Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>8</sup>

Pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta untuk mengambil keputusan oleh pimpinan atau manajer, sedangkan manajemen sebagai suatu seni ialah bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya.

Pengertian tersebut memberi pemahaman bahwa inti manajemen adalah mengelola sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia agar melakukan kerjasama melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kegiatan manajemen identik dengan saling membantu melaksanakan berbagai kegiatan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. alMā'idah : 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ

<sup>7</sup> Richard L. Daft, *New Era Of Management*, (Jakarta: Salemba, 2010), hlm. 6

<sup>8</sup> H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 10

Artinya :

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (menggerakkan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”.<sup>9</sup>

## 2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.<sup>10</sup>

Berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen ini, berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen :<sup>11</sup>

### a. Fungsi *Planing*

Perencanaan atau planning adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.

### b. Fungsi *Organizing*

Organizing adalah pengelompokkan dan pengaturan orang untuk dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan menuju tercapainya tujuan yang ditetapkan. Ada tiga unsur organizing yaitu:

1. Pengenalan dan pengelompokkan kerja.

2. Penentuan dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab.

---

<sup>9</sup>Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya..., hlm. 107

<sup>10</sup>Randal S. Schuler and Susan E. Jackson, *Manajemen Abad 21*, (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 13

<sup>11</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 89

### 3. Pengaturan hubungan kerja.

Setelah adanya gambaran pengertian pengorganisasian sebagaimana telah diuraikan di atas, maka pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas dalam menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi.

#### c. Fungsi *Actuating*

Penggerakan adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Setelah rencana ditetapkan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan suatu kegiatan usaha benar-benar tercapai. Tindakan pimpinan menggerakkan itu disebut “penggerakan” (*actuating*).

#### d. Fungsi *Controlling*

Pengendalian dalam Kamus besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan mengendalikan, pengekangan, pengawasan atas kemajuan dengan membandingkan hasil dan sasaran secara teratur serta menyesuaikan usaha (kegiatan) dengan hasil pengawasan.<sup>12</sup> Pengertian pengendalian menurut istilah adalah proses kegiatan pengendalian semua

---

<sup>12</sup>Dinas Pendidikan *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hlm.543

karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>13</sup>

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

### **2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi beberapa tahapan seperti proses Manajemen Sumber Daya Manusia menurut James A.F Stoner sebagaimana yang dikutip oleh Soekidjo Notoatmodjo:<sup>14</sup>

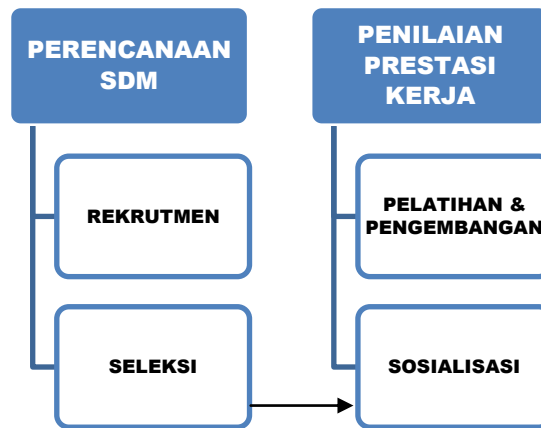
---

<sup>13</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: P.T. BumiAksara,2003), hlm. 10

<sup>14</sup>*Ibid...*, hlm, 89

Gambar 2.1

## Proses Sumber Daya Manusia



- a. Perencanaan sumber daya manusia didesain untuk memastikan bahwa personel yang diperlukan akan selalu terpenuhi secara memadai.
- b. Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.
- c. Seleksi termasuk menggunakan formulir lamaran, daftar riwayat hidup, wawancara, pengujian ketrampilan, dan mencocokkan informasi dari referensi untuk mengevaluasi dan menjaring calon karyawan bagi manajer, yang akhirnya akan memilih dan menerima calon.
- d. Sosialisasi (orientasi) didesain untuk membantu orang yang terpilih menyesuaikan diri dengan mulus kedalam organisasi. Pendatang diperkenalkan kepada para rekan sekerja, terbiasa dengan tanggung jawabnya, dan diberitahu mengenai budaya organisasi, kebijakan, dan harapan yang bersangkutan dengan tingkah laku karyawan.

- e. Pelatihan dan pengembangan keduanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi pada efektifitas organisasi.
- f. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kariawan untuk memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi. Dalam hal pekerjaan yang harus di kerjakan dam memiliki tanggung jawab wewenang dibidang pekerjaan masing - masing. Hal ini berkaitan agar para kariawan yang berada disebuah organisasi dapat dikontrol kinerjanya selama berada dalam naungan organisasi tersebut.

### **C. Managemen Sumber Daya Manusia Yang Islami**

#### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia yang Islami**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>15</sup> Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan Islami, berarti manajemen yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan yang Islami, khususnya yang terkait dengan tenaga dan pegawai dalam satu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islami diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan *muamalah* dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau

---

<sup>15</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm, 42



ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. dalam *muamalah* pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.<sup>16</sup>

Kaitannya dengan konsep manajemen syariah, menurut Sofyan Syafri Harahap, manajemen Syariah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam.<sup>17</sup>

## 2. Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang Islami

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman, Q.S. Al-Baqarah/2: 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ

فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا

تَعْلَمُوْنَ ﴿ۙ﴾

<sup>16</sup> Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, (Jakarta: Alfabet, 2003), hlm. 91

<sup>17</sup> Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*, skripsi ( Jakarta: UIN Jakarta, 1992), hlm. 126

Artinya :

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata : “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman : “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>18</sup>

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Sudah seharusnya manajemen syariah didasarkan pada halhal yang bersifat syar“ i. Adiwarmam A. Karim menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup empat hal, yaitu:<sup>19</sup>

- a. Manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami, diantaranya *tauhid, adil, siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*. Nilai-nilai ini merupakan sifat yang harus diterapkan umat Islam.
- b. Kompensasi (balas jasa) ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Sistem dan struktur organisasi (*Ukhuwah Islamiyah*), dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan. Kedekatan pimpinan dan bawahan dalam

---

<sup>18</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya..., hlm. 07

<sup>19</sup> *Ibid...*, hlm 171

*ukhuwah Islamiyah*, tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan itu tidak mengandung dosa.

Empat hal tersebut juga berlaku pada manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang merupakan bagian dari bidang manajemen Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup:<sup>20</sup>

- a. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan di Dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu setiap Muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur“ an evaluasi penilaian kinerja terdapat dua metode, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (sifat kepribadian, karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.
- c. Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, melainkan mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia.

---

<sup>20</sup> Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*, (Jakarta: Da“ wah Islamiyah Indonesia, 2014), hlm. 240

#### **D. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia yang Islami**

Secara umum ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang islami yaitu sebagai berikut :

##### **a. Rekrutmen**

Rekrutmen menurut Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.<sup>21</sup>

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar kemampuan mereka, dan bekerja diluar kapasitasnya.<sup>22</sup>

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya pelamar yang kompeten dan religius (persyaratan

---

<sup>21</sup>*Ibid.*, hlm 28

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm 1

harus beragama Islam dan berhijab) dan dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.

Ketika suatu jabatan diisi oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

#### b. Seleksi

Secara etimologi, dalam Kamus Bahasa Indonesia Seleksi berarti penyaringan, pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik), sedangkan menurut istilah seleksi berarti metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (perusahaan) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Serangkaian metode dan prosedur yang dilakukan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan kandidat, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian kandidat sehingga diperoleh sikap amanah.<sup>23</sup> sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Ankabut/29: 3.

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ<sup>ط</sup> فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ

الْكٰذِبِينَ ﴿٣٠﴾

<sup>23</sup>Dinas Pendidikan *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hlm. 800

Artinya :

“dan Sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta”.<sup>24</sup>

Hal ini sangat penting bagi manajer Muslim untuk memahami tuntunan Al-Qur'an yang dapat mencegah penerimaan yang tidak jelas dan tindakan yang tidak profesional dari nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi ditempat kerja.

Dalam manajemen berbasis syariah, keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak dimiliki oleh karyawan, maka ketimpangan yang akan terjadi. Maka setiap muslim dalam beraktifitas apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal.<sup>25</sup>

#### 1. *Ahliyah* (Keahlian)

Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan

---

<sup>24</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya..., hlm. 397

<sup>25</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 104

berkhianat kepada Allah SWT, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

2. *Himmatul 'Amal* (etos kerja tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguhsungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (reward) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik.

3. *Ammanah* (terpercaya dan bertanggung jawab)

Seorang pekerja yang muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggungjawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.

Oleh karena itu, amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal

ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dalam Islam, proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalannya.<sup>26</sup>

#### c. Kontrak Kerja

Kontrak Kerja terdiri dari dua kata, yaitu kontrak dan pekerja. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, Kontrak berarti perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa-menyewa.<sup>27</sup> Sedangkan pekerja berarti orang yang bekerja, orang yang makan upah atau buruh<sup>28</sup>.

Kontrak kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yun*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*,<sup>29</sup> sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberian kerja disebut

---

<sup>26</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), hlm. 106

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm 751

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm 704

<sup>29</sup>Ajir ini terdiri dari ajir khas yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan ajir musytarak yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak.



*musta'jir*. Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya.<sup>30</sup>

Pada saat seorang pekerja melakukan pekerjaannya, pekerja tersebut terikat dalam beberapa hal meliputi:

#### 1. Ketentuan Kerja

Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya sekaligus waktu, upah dan tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasad* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan atau tahunan. Upah kerjanya juga ditentukan, semisal harian, bulanan atau tahunan. Upah kerjanya juga harus ditetapkan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar kapasitasnya. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>ج</sup>

Artinya:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm. 152

<sup>31</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hlm 50

Karena itu, tidak boleh menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kepastiannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.

## 2. Jenis Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang halal boleh *dijarahkan* (di akad kontrakkan). Karena itulah transaksi ijarah boleh dilakukan dalam: perdagangan, pertanian, industri, pelayanan, perwakilan: menyampaikan jawaban dari salah satu pihak yang berperkara, baik sebagai pihak penuntut ataupun yang dituntut, termasuk melakukan penyidikan, serta menyampaikan hasil penyidikan kepada hakim, menuntut hak, dan memberikan keputusan di antara manusia.

## 3. Waktu Kerja

Dalam kontrak kerja ada yang hanya menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, tanpa menyebutkan waktunya. Ada pula kontrak kerja yang hanya menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus mengetahui takaran kerjanya. Ada juga kontrak kerja yang menyebutkan waktu dan pekerjaannya. Karena itu, setiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktunya harus disebutkan. Palsanya, transaksi

ijarah harus berupa transaksi yang jelas. Tanpa adanya penyebutan waktu pada beberapa pekerjaan bisa menyebabkan ketidakjelasan. Jika pekerjaan tersebut sudah tidak jelas maka hukumnya tidak sah.

#### 4. Gaji atau Honor

Islam memerintahkan kepada umatnya untuk menentukan upah atau honor secara jelas sebelum pekerjaan itu dimulai yang dikenal dengan istilah kontrak kerja. Apabila tidak jelas, maka transaksi tidak sah. Apabila telah disyaratkan dalam akad bahwa gaji diberikan dengan suatu tempo maka ia harus diberikan sesuai dengan temponya. Apabila telah disyaratkan gaji diberikan harian, bulanan, atau kurang dari itu, ataupun lebih, maka gaji tersebut harus diberikan sesuai kesepakatan tersebut.

#### d. Penilaian Kinerja

Seorang manajer Muslim seharusnya lebih peduli untuk mengukur penilaian dalam koridor syariah yang mengedepankan transparansi dan tanggungjawab. Bertanggung jawab dalam menilai pekerja atau karyawan manajer harus melakukannya dengan adil. penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur“ an evaluasi penilaian terdapat dua metode, yaitu:

##### 1. Evaluasi Berdasarkan Pertimbangan

Dalam hal ini menggunakan pernyataan yang berhubungan dengan sifat, kepribadian, dan karakter dari pekerja. Kepribadian itu sendiri meliputi kesopanan, kebenaran, kebaikan,

tanggungjawab, kedewasaan, keadilan, ketegasan, tahan banting, dan dedikasi. Selain itu kepribadian juga didasarkan pada kriteria yang telah dimasukkan dalam seleksi seperti kejujuran, dan apakah pekerja mengamalkan pilar-pilar Islam

## 2. Evaluasi Berdasarkan Perilaku

Berfokus pada apa yang menjadi tugasnya dan bawahannya diluar pekerjaan dan untuk meninjau reaksi dari kelompok lain atas perilaku atau kinerja mereka. Dengan prioritas melalui pertanyaan apakah pejabat mengunjungi orang sakit, apakah mereka menjaga budak, dan bagaimana pejabat memperlakukan pencabutan hak. Hal tersebut telah digunakan oleh Amirul Mukminin, Umar r.a. secara konsisten.

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan karena dapat menentukan hal-hal apa saja yang dapat berjalan dengan baik dalam jangka panjang, dan bagi individu dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan guna mengetahui kekeliruan yang terjadi dan mencegah hal itu terulang kembali pada masa yang akan datang. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Infithaar/82: 5. :

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ ﴿٥﴾

Artinya:

“Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya”.<sup>32</sup>

Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan dapat menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil

e. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah pegawai diterima melalui proses perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan pegawai tersebut belum sesuai yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan produktivitas, sehingga mereka perlu dilatih. Pegawai yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya dan Pelatihan diutamakan dengan pelatihan yang bersifat *soft skill* Islami. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum Muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk. Agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi perusahaan, oleh

---

<sup>32</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya..., hal. 588

karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.<sup>33</sup>

Dalam hal ini organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan. Upaya tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan. Islam sangat mengedepankan hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT Q.S. At-Taubah/9: 122 :

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ

طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ

تَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾

Artinya :

“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 116

<sup>34</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya..., hlm. 206

Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia dan pada akhirnya dimuat pada kebijakan fiskal. Pelatihan dan pengembangan seharusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan level mereka. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.<sup>35</sup>

Menurut Al Marsati bahwa Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerja/karyawan. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Seorang karyawan sebaiknya bekerja dengan segenap kemampuan, keinginan, dan kesungguhan untuk mencapai kesempurnaan dan kesuksesan mereka sendiri, lingkungan sosialnya, dan juga untuk hari akhir. Dalam Islam terdapat konsep Ikhsan (keunggulan dan kebajikan) berhubungan dengan kebaikan dan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah SWT.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm 243

<sup>36</sup>Junaidah Hasyim, *Islamic Revival in Humane Management Practices* (Malaysia: Bumi Putra), hlm. 78

f. Kompensasi

Kompensasi dalam Kamus Bahasa Indonesia, secara terminologi berarti ganti rugi. Istilah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.<sup>37</sup> Kompensasi didalamnya menyangkut mengenai sistem penggajian yang adil. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “adil” didefinisikan sebagai sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran.<sup>38</sup> Secara terminologi, adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain.<sup>39</sup>

Islam menetapkan upah bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam Q.S. al-Ahqāf/46: 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.<sup>40</sup>

<sup>37</sup>*Ibid.*, hlm. 453

<sup>38</sup>*Ibid.*, hlm. 8

<sup>39</sup>Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 2, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997), hlm. 25

<sup>40</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hlm 505



Menurut Ali berpendapat bahwa perusahaan Muslim pada beberapa tahun terbaru ini di Negara Muslim, kompensasi didasarkan pada lima pondasi, diantaranya yaitu:<sup>41</sup>

1. Pekerjaan adalah sebuah kontrak. hal ini merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak antara pemilik dan pekerja.
2. Kompensasi dibedakan berdasarkan keahlian dan situasi. Karena pekerja memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaannya yang berbeda. Hal ini cukup memberikan bukti bahwa gaji untuk semua pekerja tidak dapat disamakan dalam semua kasus.
3. Kompensasi harus diperjelas diawal, dan upah harus diberikan ketika pekerjaan tersebut selesai.
4. Upah dan kompensasi dapat berkurang dan bertambah sesuai dengan keadaan yang ada.
5. Upah dan kompensasi harus cukup untuk menyediakan kebutuhan hidup. Karena jika gaji yang diberikan terlalu rendah, individu akan merasa tidak termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih.

---

<sup>41</sup>*Ibid.*, hlm. 14

### **E. Meningkatkan Upaya Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan- pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.<sup>42</sup>

Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kerja tersebut<sup>43</sup>

Strategi meningkatkan kinerja merupakan perencanaan jangka panjang atau masa depan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun perusahaan. Biasanya dilakukan dengan melalui pelatihan atau pendidikan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan maupun motivasi karyawan sehingga karyawan merasakan puas dengan apa yang dikerjakan dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja

---

<sup>42</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta :Stie ykpn, 1997). hlm. 9

<sup>43</sup> Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001). hlm.11.

ditumbuhkan dari dalam diri karyawan, maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah<sup>44</sup>

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai sasaran maka perusahaan perlu mengetahui strategi apa yang harus diterapkan. Strategi diartikan sebagai suatu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi.<sup>45</sup>

Sedangkan pengertian kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan.<sup>46</sup>

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>47</sup> Salah satu program pengembangan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan.

---

<sup>44</sup>Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005). hlm.4

<sup>45</sup>AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif...*, hlm. 2

<sup>46</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan...*, hlm 67

<sup>47</sup>*Ibid.*, hlm. 68

Dalam Ekonomi Islam, kinerja atau hasil kerja dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain kerja yang merupakan bagian dari amal tidak terlepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman seseorang itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Dalam kehidupan pada saat sekarang ini setiap manusia dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja seseorang akan menghasilkan materi dan dengan penghasilan mereka itu dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari hingga dapat bertahan hidup. Setiap pekerja harus dapat menumbuhkan kinerja secara Islam agar kerja yang ditekuni dapat dinilai ibadah di sisi Allah. Nilai kinerja dalam Islam dapat diketahui dari tujuan hidup manusia yaitu kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat, kebahagiaan hidup di akhirat adalah kebahagiaan sejati, kekal dan lebih dari kehidupan di dunia, sementara kehidupan di dunia dinyatakan sebagai permainan dan ladang untuk mencari kebahagiaan hidup di akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah QS: Al Qashash : 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya :

”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan

dimuka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”<sup>48</sup>.

Oleh karena itu kinerja yang baik yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan akan menghasilkan pendapatan yang baik dan dinilai ibadah di sisi Allah dengan pahala. Dan untuk menghasilkan semuanya itu maka karyawan diberikan pendidikan dan latihan untuk perkembangan dan kemajuan karyawan itu sendiri. Manfaatnya terlihat jelas pada berbagai aspek, baik bagi perusahaan, bagi karyawan maupun pemeliharaan hubungan serasi antara berbagai kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi.<sup>49</sup>

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan memberikan keterampilan-keterampilan lainnya serta memberikan motivasi yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih giat bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

## **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sejauh penelusuran yang dilakukan, peneliti menjumpai hasil-hasil penelitian yang memiliki titik singgung dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini baik buku, skripsi, tesis, desertasi, diantaranya adalah :

---

<sup>48</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya..., hlm 394

<sup>49</sup> Basir Bartos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990). hlm. 23

Penelitian Fadhilah Rahmatika yang berjudul “Penerapan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islami pada Bank BNI Syari’ah Semarang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan MSDM pada Bank BNI Syari’ah, apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam, dengan melihat dari praktik-praktik manajemen yang dilakukan Bank Syari’ah. Penulis menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islami tetap diperhatikan dan diterapkan dalam praktik MSDM di BNI Syari’ah. Aspek Islami ditunjukkan dengan memasukkan beberapa kriteria-kriteria, tes, atau materi pada beberapa praktik manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal ini mencerminkan sisi ke-Islaman dari seseorang.<sup>50</sup>

Penelitian Oktina yang berjudul “Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan”. Studi kasus penelitian ini pada PT. Toha Putra Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim terutama dalam kehidupan ekonomi khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia. Praktek manajemen sumber daya manusia yang akan diteliti meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Hasilnya menunjukkan dalam praktek manajemen sumber daya manusia pada perusahaan telah mendekati praktik manajemen Islami dan para

---

<sup>50</sup>Fadhilah Rahmatika, *Penerapan MSDM berbasis nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syari’ah Semarang*, Skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UNDIP Semarang, 2014), hlm. 104

karyawan pun tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja mereka.<sup>51</sup>

Penelitian Mei Sulastri Sonya Aziziyah yang berjudul “Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta”. Berdasarkan hasil pengamatan Mei Sulastri Sonya Aziziyah, peran pemilik (stakeholder) terhadap proses Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam yang telah berjalan di perusahaan, sudah cukup maksimal. Dengan memberikan penghargaan ini nantinya akan memotivasi pekerja lainnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>52</sup>

Penelitian Junaidah Hashim yang berjudul “Penerapan Manajemen Islam dalam Suatu Organisasi (Studi di International Islamic University Malaysia)” Penelitian ini bertujuan untuk menguji praktik penerapan manajemen Islam di perusahaan atau organisasi Islam Malaysia, mengingat Malaysia merupakan negara dengan dasar Islam. Menjelaskan bahwa diantara pengusaha atau organisasi Islam yang diteliti di Malaysia adalah adanya kepedulian yang besar terhadap manajemen Islam dan menerapkannya pada perusahaannya secara berkelanjutan.<sup>53</sup>

Penelitian Muhammad Rijal. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad

---

<sup>51</sup>Oktania, “Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan”, *Skripsi*, (Semarang: UNDIP Semarang, 2012), hlm. 108

<sup>52</sup>Mei Sulastri Sonya Aziziyah, “Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta”, *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Syarif Hidayatullah Yogyakarta, 2014), hlm. 73

<sup>53</sup>Junaidah Hasyim, *Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organization in Malaysia*, ( Malaysia, 2013 ), hal 76

Yani Banjarmasin”. Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan MSDM pada Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin, apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai Islami, dengan melihat dari praktik-praktik manajemen yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin.<sup>54</sup>

Berdasarkan uraian diatas, Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti mengenai MSDM (sumber daya manusia), dan faktor-faktor yang ada dalam MSDM. Meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan seterusnya. Dan yang menjadi pembeda dalam penelitian sebelumnya belum meneliti tentang upaya peningkatan kinerja karyawan, yang akan dimunculkan dalam penelitian ini. Jadi faktor pembeda dari penelitian terdahulu adalah faktor peningkatan kinerja karyawan.

---

<sup>54</sup> Muhammad Rijal. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami” *skripsi* (UIN Syarif Hidayatullah : Banjarmasin, 2013 ) hal. 75