

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS SYARIAH DI PKPU SUMATERA UTARA (STUDY KASUS
POS KEADILAN PEDULI UMAT SUMATERA UTARA)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

OLEH :

MAHRIZAL MHD TANJUNG

NIM 26131060



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018 M / 1440 H

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS SYARIAH DI PKPU SUMATERA UTARA
(STUDY KASUS POS KEADILAN PEDULI UMAT
SUMATERA UTARA)**

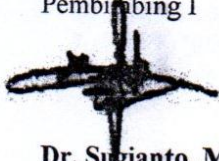
Oleh:

MAHRIZAL MHD TANJUNG
NIM. 26131060

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam

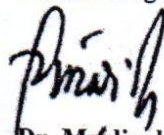
Medan, 10 Februari 2019

Pembimbing I



Dr. Sugianto, MA
NIP. 19670607 200003 1 003

Pembimbing II



Dr. Marliah, M.Ag
NIP. 19760126 200312 2 003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH DI PKPU SUMATERA UTARA (STUDY KASUS POS KEADILAN PEDULI UMAT SUMATERA UTARA)**. Mahrizal Mhd Tanjung, Nim 26131060 Program studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU pada tanggal 10 Februari 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program Studi Ekonomi Islam.

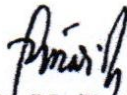
Medan, 10 Februari 2019
Panitia Sidang Munaqasyah skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,




Dr. Sugianto, MA
NIP. 19670607 200003 1 003

Sekretaris,



Dr. Mafliyah, M.Ag
NIP. 19760126 200312 2 003

Anggota



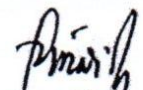
1. **Rahmi Syahriza, M.Th.I**
NIP. 19850103 201101 2 011



2. **Imsah, M.Si**
NIP. 19870303 201503 2 004



3. **Dr. Sugianto, MA**
NIP. 19670607 200003 1 003

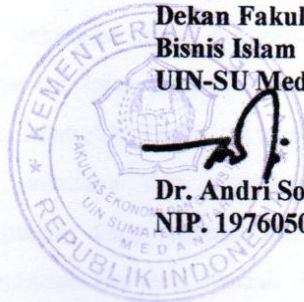


4. **Dr. Mafliyah, M.Ag**
NIP. 19760126 200312 2 003

Mengetahui:
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam
UIN-SU Medan**



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507 200604 1 002



ABSTRAK

Skripsi berjudul “ ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH DI PKPU SUMATERA UTARA (STUDY KASUS POS KEADILAN PEDULI UMAT SUMATERA UTARA)” atas nama Mahrizal Muhammad Tanjung. Dibawah bimbingan pembimbing I Bapak Dr. M. Ridwan, MA dan Rahmi Syahriza,MA. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga Ekonomi Islam, Seorang Muslim diwajibkan untuk selalu mengaplikasikan ajaran Islam dalam setiap sendi kehidupannya, termasuk dalam aktivitas bisnis (manajemen) yang dijalankan. Manajemen perusahaan mencakup pengelolaan SDM yang dapat dipadukan dengan ajaran-ajaran Islam yang berasal dari Al-Qur’an dan Hadist. Penerapan manajemen berbasis Syariah pada umumnya hanya dilakukan oleh perusahaan yang pemiliknya seorang muslim yang mengharuskan seluruh pekerjanya orang Islam mengikuti aturan yang telah ditetapkan secara syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Berbasis Syariah di PKPU (Pos Keadilan Peduli Ummat) Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara lebih mendalam selama periode tertentu sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh mengenai penerapan MSDM berbasis Syariah tersebut yang berfokus pada ketenagakerjaan. Objek pada penelitian ini adalah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara. Kemudian responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja kurang lebih selama 2 tahun dan merupakan karyawan tetap. Hasil penelitian penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di PKPU Sumatera Utara meliputi proses rekrutmen (persyaratannya menyebutkan bahwa orang yang akan melamar pekerjaan harus beragama Islam), proses seleksi (calon karyawan mengikuti beberapa tes, salah satunya disuruh membaca Al-Qur’an), kontrak kerja (upah dijelaskan dalam kontrak), penilaian kinerja (menggunakan perilaku Islami sebagai aspek penilaian), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius), dan kompensasi (tunjangan-tunjangan yang pantas untuk diterima). Dengan demikian manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan, dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.

Kata kunci: MSDM, Syariah, Basis

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakaatuh.

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya skripsi yang berjudul “*Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PKPU Sumatera Utara (Study Kasus Pos Keadilan Peduli Umat Sumatera Utara)*” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat berangkaikan salam keharibaan junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Mudah-mudahan kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penulisan maupun dari segi materi. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Teristimewa, orang tua penulis tercinta dan tersayang, Bapak Ismet Tanjung dan Ibu Nur Lina Br.Tarigan, yang telah berkorban, memberikan kasih sayang serta doa yang mengantarkan penulis hingga seperti sekarang ini, terimakasih telah membuat penulis merasa menjadi anak yang begitu beruntung. Dan adik Ahmad Afdolly Tanjung serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing Akademik.
4. Ibu Dr. Marliyah, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.M.Ridwan, MA selaku pembimbing I dan Ibu Rahmi Syahriza, MA selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi.

6. Kepada seluruh dosen-dosen dan staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan.
7. Kepada Bapak Drs. Mardi Sahendra selaku kepala cabang PKPU Sumut yang telah memberikan izin riset penelitian skripsi ini.
8. Kepada sahabat sekaligus rekan seperjuangan M. Fuad Arrozi Pilliang yang selalu memberikan semangat, arahan dan doa yang tiada henti kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik terkhusus, teman satu kontrakan, yang selalu mendukung, mengingatkan dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh keluarga besar Komunitas Penuh Keakraban yang telah memberikan banyak pengalaman dan inspirasi kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Perbankan Syariah – B (EPS-B), terima kasih atas kebersamaan yang telah kita lewati selama ini.
12. Teman-teman KKN (Kuliah Kerja Nyata) Kelompok 21 Desa Sei Silau Barat, terima kasih banyak atas dukungan dan motivasi kepada penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan. Penulis hanya dapat berdo'a semoga kebaikan yang telah kalian berikan akan dibalas oleh Allah dengan yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penulisan karya ilmiah selanjutnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 1 November 2018

Penulis

Mahrizal Muhammad Tanjung
NIM. 26131045

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Konsep Manajemen Secara Umum	11
1. Pengertian Manajemen.....	11
2. Fungsi Manajemen	13
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	18
1. Rekrutmen.....	19
2. Seleksi.....	20
3. Kontrak Kerja	22
4. Penilaian Kerja.....	23
5. Pelatihan dan Pengembangan	24
6. Kompensasi.....	24
C. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah.....	26
D. Kajian Terdahulu	32
E. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	40
C. Sumber Data.....	40

D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Metode Analisis Data	42
BAB IV : PEMBAHASAN MASALAH	43
A. Gambaran Umum Profil Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Sumut	43
1. Sejarah Singkat PKPU Sumut	43
2. Visi dan Misi PKPU Sumut.....	43
3. Struktur Organisasi PKPU Sumut	44
4. Tenaga Kerja (SDM)	44
B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PKPU Sumatera Utara	45
1. Rekrutmen	46
2. Seleksi.....	48
3. Kontrak Kerja	49
4. Penilaian Kerja	51
5. Pelatihan Dan Pengembangan	52
6. Kompensasi	53
C. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PKPU Sumatera Utara.....	55
1. Analisis Rekrutmen	55
2. Analisis Seleksi	57
3. Analisis Kontrak Kerja	59
4. Analisis Penilaian Kerja	61
5. Analisis Pelatihan dan Pengembangan.....	64
6. Analisis Kompensasi	65
BAB V : PENUTUP.....	68
A. KESIMPULAN.....	68

B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena Sumber daya manusia (SDM) penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu lembaga untuk mencapai suatu tujuan dalam lembaga. Dengan melaksanakan sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat besar kepada lembaga, tim, maupun individu.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Usman, Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam organisasi.¹Ketika kita menjalankan sebuah organisasi tentunya tidak lepas dari peran serta anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberlangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pengetahuan, ketrampilan, kompetensi dan kerjasama antar sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi juga perlu diatur dengan baik, Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi penting yang dilakukan dalam organisasi dalam mengatur orang untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.² Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi suatu alat untuk memfasilitasi penggunaan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Junaidah Hashim, antusiasme, kepuasan, kualitas anggota organisasi, pengalaman anggota organisasi, dan rasa perlakuan yang adil dapat mempengaruhi produktivitas organisasi, layanan pelanggan, reputasi, dan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang.³Sehingga, manajemen sumber daya manusia harus tertata dan *tersetting* dengan baik, dilaksanakan dan diimplementasikan dengan baik, dan dimonitoring secara terus menerus agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Konsep dan penerapan manajemen pada setiap negara relatif tidak sama. Hal ini disebabkan oleh kebudayaan setiap negara yang berbeda. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konsep dan penerapan manajemen akan berkembang sesuai dengan kebudayaan yang ada pada setiap negara. Budaya yang mempengaruhi perkembangan manajemen setiap negara disebut sebagai budaya nasional. Budaya nasional adalah sekumpulan nilai dan norma yang mengatur sikap dan perilaku dalam masyarakat yang diakui secara universal sebagai budaya dalam wilayah atau negara tersebut. Budaya nasional akan terbawa pada dunia kerja dan akan mempengaruhi budaya yang berkembang pada organisasi. Budaya ini disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama yang dimaksud adalah

¹Husaini Usman, *Manajemen : Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara,2009, h. 146

²Teguh Suropto, *Manajemen SDM dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume II, No.2 Desember 2012,h. 242

³*Ibid*, h.243

sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Semua orang yang berada dalam organisasi tersebut harus mengikuti budaya yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Beberapa faktor dapat menyumbang dalam formasi budaya nasional, salah satunya adalah agama. Agama merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan budaya dan nilai-nilai sosial pada masyarakat (*social values*). *Social values* merupakan keyakinan – keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat. *Social values* ini memberikan warna terhadap budaya nasional dan akhirnya akan masuk ke dalam aspek-aspek sosial masyarakat. Indonesia merupakan bangsa yang dikenal sebagai masyarakat yang beragam, ditinjau dari segi budaya, adat, suku, ras, hingga agama.

Di Indonesia terdapat lima agama yang diakui resmi oleh negara, salah satunya adalah agama Islam. Agama Islam merupakan agama yang paling banyak dianut oleh warga Indonesia. Agama Islam merupakan agama yang bukan merupakan suatu hasil dari kebudayaan. Agama Islam merupakan *rahmatan lilalamin*, agama yang berasal dan bersumber langsung dari Allah SWT. Hal ini tercantum dalam firman Allah sebagai berikut:

يَوْمَ أُبَدِّلُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَبْدِلُ أَصْوَابَكُمْ كَمَا أَبَدَّلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَبْدَلْتُ يَوْمَ نَجْرَانَ لَكُمْ دِينَكُمْ فَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ
 رَطْطًا

Artinya : Pada hari ini, telah Aku sempurnakan untuk kalian agamamu, dan telah Aku cukupkan atas kalian kenikmatanKu, dan Aku ridha Islam menjadi agama kalian. (Q.S Al Maaidah:3)⁴

Islam adalah agama yang komprehensif yang mencakup setiap aspek dari aktivitas manusia. Islam bukanlah agama yang berfokus pada kehidupan individu tetapi juga mencakup dan memandu interaksi dan kegiatan manusia dalam kehidupan. Oleh karena itu dalam menjalankan kehidupan sehari-hari haruslah sesuai dengan aturan yang

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul Ali-Art (J-ART), 2005, h. 107.

ada dalam agama Islam. Al Qur'an dan Hadist merupakan dua hal yang menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan, karena di dalam Al Qur'an dan Hadist memuat hal-hal apa saja yang diperintahkan dan hal-hal apa saja yang dilarang. Agama Islam mengatur seluruh kehidupan manusia dari semua aspek termasuk dalam aspek ekonomi, sehingga sudah selayaknya dalam menjalankan aktivitas ekonomi dan sosial juga berpedoman pada aturan dalam Islam.

Sebenarnya, sejak awal Islam telah mendorong umatnya untuk mengorganisasikan setiap pekerjaan dengan baik. Jadi, dalam ajaran Islam, manajemen telah diterapkan sejak zaman Rasulullah SAW, bahkan sejak masa nabi-nabi terdahulu sebagaimana sejarah mengemukakan. Pembagian tugas-tugas telah mulai dibentuk. Walaupun Rasulullah SAW sendiri tidak menyatakan bahwa hal ini adalah sebab proses manajemen, namun aspek-aspek manajemen secara nyata telah dilakukan. Misalnya, mengapa Umar ibnul Khatthab tidak pernah dijadikan panglima perang karena ternyata memang beliau diarahkan menjadi seorang negarawan. Demikian pula Abu Bakar ash-Shiddiq. Ia tidak pernah menjabat sebagai pemimpin perang karena memang diarahkan untuk menjadi negarawan. Mengapa ketika seorang sahabat Nabi Abu Dzar al-Ghifari meminta jabatan gubernur kepada Rasulullah SAW dan tidak dikabulkan, sementara teman-temannya sudah diangkat menjadi gubernur dan lain-lain.⁵

Inilah manajer yang baik yaitu manajer yang mampu menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing. Penempatan the right man in the right place merupakan hal yang sangat penting. Keahlian itu sangat penting bahkan dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda :

[رَاخِبَا ِرَّا رِعَاسَا رِظْحَانًا لَوْلَا رِيْغٌ َر]
 لَإِرَهَ لَأَئِدْسٌ َرَا

Artinya : “Apabila sebuah urusan diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya.”(HR Bukhari)⁶

⁵Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung (ed.) *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003),h. 25.

⁶Muhammad, Imam Abi, *Shoheh Bukhari Juz 7*, Bairut Libanon: Darul Kutub Alamiyah, tt.

Rasulullah SAW secara jelas menempatkan posisi sahabat-sahabat dengan keahlian didalam bidang keahlian serta kemampuannya masing-masing. Ini merupakan sikap Manajemen Sumber Daya Manusia yang matematis sehingga rencana berjalan sesuai tujuan organisasi.

Manajemen islami sumber daya manusia adalah suatu konsep dalam mengelola sumber daya manusia dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam sebagai pedomannya dan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Al Qur'an dan Hadist. Menurut Hashim, dalam Al Qur'an sering mengacu pada kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, dan anjuran untuk adil dan adanya distribusi kekayaan yang merata di masyarakat. Al Qur'an juga telah mendorong manusia untuk memperoleh keterampilan dan teknologi, dan sangat memuji orang-orang yang berusaha untuk mencari nafkah. Manajemen Islam menekankan pada prinsip-prinsip kesejahteraan manusia dan keadilan pengelolaan sumber daya.⁷ Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia yang dipekerjakan dalam perusahaan haruslah dikelola dengan selayaknya dan tidak boleh diperlakukan dengan semena-mena. Jika manajemen peduli dan memperhatikan adanya keadilan dalam organisasi dan hubungan karyawan yang harmonis sudah selayaknya perusahaan atau organisasi tersebut tidak mengabaikan kontribusi penerapan praktik manajemen Islami sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasinya.

Praktik manajemen islami sumber daya manusia menekankan pada pengembangan individu karyawan, keterampilan, kemampuan, sikap dan pengetahuan pekerjaan yang berkontribusi untuk mencapai organisasi tujuan. Konsep manajemen islam sumber daya manusia bertujuan untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam cara yang lebih baik. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan maka hak-hak karyawan pun akan terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu dengan adanya penerapan manajemen islam sumber daya manusia diharapkan dapat terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi atau perusahaan yang bermanfaat bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Konsep manajemen islami sumber daya manusia relevan dengan bisnis saat ini, karena penekanan dalam Islam adalah melayani manusia secara optimal dan validitas

⁷*Ibid*, h.25-27.

suatu tindakan dinilai dari segi manfaatnya bagi masyarakat. Kebijakan manajemen islami sumber daya manusia dapat menjadi faktor yang meningkatkan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dikelola dengan berdasarkan prinsip Islam maka akan bermanfaat besar bagi karyawan dan organisasi, karena dalam Islam lebih menekankan pada bagaimana suatu tindakan berdampak baik pada manusia sehingga kesejahteraan manusia sangat diutamakan.

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Cabang Sumatera Utara merupakan lembaga kemanusiaan nasional yang tersebar di Indonesia, bahkan tidak hanya di Indonesia namun di belahan dunia lainnya. PKPU mempunyai beberapa konsentrasi kegiatan meliputi pengelolaan dana zakat, infaq, dan sedekah serta dana sosial perusahaan. PKPU lahir dari kritis multidimensi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 hingga tahun 1999, yang diperparah dengan berbagai musibah bencana alam maupun kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut dibentuk Yayasan PKPU melalui akte notaries tanggal 10 desember 1999 sebagai lembaga sosial pengelola bantuan masyarakat. Seiring perjalanannya, Lembaga Kemanusiaan Nasional PKPU semakin berkembang menjadi lembaga pengelola bantuan masyarakat baik bantuan kemanusiaan maupun bantuan sosial lainnya dan PKPU berhasil memperoleh akreditasi.⁸

Berawal dari rasa kepedulian terhadap tragedi kemanusiaan pada tahun 1997 hingga 1999, sekelompok pemuda melakukan aksi sosial memberikan harapan untuk negeri. Menindaklanjuti aksi mereka yang disertai kesadaran terhadap potensi filantropi di indonesia, serta mengoptimalkan masyarakat prasejahtera agar bisa mandiri, lahirlah yayasan PKPU pada 10 Desember 1999. Kemudian pada tanggal 8 Oktober 2001, PKPU memperoleh beberapa kemajuan yakni berhasil ditetapkan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAZ) berdasarkan SK. Menteri agama no. 441. Pada tanggal 22 Juli 2008, kemudian PKPU kembali memperoleh pencapaian yakni telah terdaftar sebagai Organisasi Sosial Nasional yang terbukti terdaftar di PBB sebagai *NGO (Non Governmental Organization)* atau lembaga non pemerintah dengan status “konsultif khusus dengan dewan ekonomi dan sosial” (*special consultative status with the economic and social council*).⁹

⁸Annual Report PKPU Sumut, h.5

⁹*Ibid*, h. 5

Berikut adalah program PKPU dalam rangka mengoptimalkan dana yang telah dihimpun dari beberapa dana CSR BUMN dan juga dana masyarakat umumnya yang dioptimalkan untuk kemaslahatan masyarakat yang layak diberi bantuan :

Program PKPU	Keterangan
Program Kelompok Usaha	Pada 5 September 2018 Lembaga sosial PKPU menggandeng mitra PT Pertamina Marketing Operation Region I melalui Terminal BBM Pematang Siantar memberikan bantuan Corporate Social Responsibility (CSR) untuk pemberdayaan masyarakat di bidang usaha es krim dan susu kambing di Kantor Lurah Banjar Pematang Siantar. Program ini memberikan pemberdayaan masyarakat berupa bantuan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf ekonomi masyarakat sekitar dengan harapan agar masyarakat mendapatkan keterampilan untuk bekal mendapatkan peluang kerja atau wirausaha di bidang olahan susu kambing dan es krim. ¹⁰
Program Pendidikan	Pos Keadilan Peduli Umat Sumatera Utara pada tanggal 3 Maret 2017 memberikan beasiswa bagi 100 untuk siswa yang terkena dampak bencana di Pidie Jaya, Aceh dan juga melakukan pembangunan perpustakaan yang rusak akibat bencana yang menimpa. “Di PKPU setiap siswa yang mendapat beasiswa nantinya diberikan pendampingan, dan hasil yang diperoleh oleh siswa pun diukur, kemudian diberikan kepada donor sebagai laporan pertanggungjawaban,” ujar Mardi Sahendra selaku kepala cabang PKPU Sumut. ¹¹
Program Sosial	PKPU Sumatera Utara menggelar Belanja Bareng Yatim di Hypermart Binjai Supermall, Timbang Langkat, Sabtu 26 Mei 2018 . Dalam program ini mengajak 106 anak yatim untuk ikut berbelanja berbagai kebutuhan. Acara yang mengangkat tema

¹⁰www.suarakarya.id, diakses pada 29 Januari 2018, pukul 12:00 WIB.

¹¹Medan.tribunnews.com, diakses pada 28 Januari, pukul 13:09 WIB.

	<p>“<i>Infinity Happiness</i> Berbahagia bersama Yatim” ini untuk membahagiakan anak yatim melalui sebuah program yang melibatkan tempat usahanya. PKPU Sumut sebagai lembaga yang konsentrasi terhadap anak-anak yatim menindaklanjutinya dengan mengadakan Program Belanja Bareng Yatim.¹²</p>
Program Tanggap Darurat Bencana	<p>Pasca terjadinya banjir bandang di Mandailing Natal, Jum’at 15 Oktober lalu, Tim Rescue PKPU Sumatera Utara segera bergerak memberi respon bantuan.”Kami bantu mengevakuasi mayat. Kebanyakan anak-anak hanyut di sungai,” terang Koordinator Tim Rescue PKPU, Mardi Sahendra. Bencana yang terjadi di Desa Muara Saladi, Kecamatan Ulu Pungkut tersebut telah menelan 17 Jiwa diantaranya 12 orang anak SD dan 5 orang dewasa. Sementara 7 orang lainnya luka-luka.”Selain menelan korban jiwa, bencana ini juga telah memporakporandakan rumah penduduk. Ada 10 Unit rumah hanyut dan 14 unit rusak parah tertimbun lumpur dan material kayu,”terang Mardi Sahendra dalam laporannya.</p>

Tujuan dari PKPU adalah untuk membantu orang-orang yang kurang mampu dan membutuhkan dengan memberikan zakat, infak, sodaqoh, dan selama tahun 2014 PKPU Sumatera Utara berpartisipasi dalam membantu masyarakat yang membutuhkan dengan berbagai program yang telah digulirkan melalui program pendidikan, kesehatan-lingkungan, pemberdayaan ekonomi serta pengurangan resiko bencana alam.

Lembaga PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) cabang Sumatera Utara juga menerapkan manajemen islami dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Misalnya dalam pelatihan dan pengembangan dilaksanakan program yang bernama pelatihan kepatuhan syariah. Contoh bahwa PKPU (Pos Keadilan Peduli

¹²www.pkpu.or.id, diakses pada 1 September 2018 Pukul 13:45 WIB.

Umat) KCP Surakarta menerapkan manajemen islami juga dapat dilihat dari lingkungan kerja, nilai-nilai perusahaan, dan budaya perusahaan.¹³

Dari latarbelakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah memberikan pengaruh terhadap prose-proses manajemen sumber daya manusia yang fokus pada tenaga kerja meliputi aspek : rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi dengan judul penelitian:“**Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PKPU Sumatera Utara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah“Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah di PKPU (Pos Keadilan Peduli Umat) Sumatera Utara? “

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah di PKPU (Pos Keadilan Peduli Ummat) Sumatera Utara.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan terdapat manfaat yang dihasilkan. Manfaat ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan, rujukan sera sumber bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu Ekonomi Islam, khususnya tentang proses penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah.

2. Manfaat Peneliti

a. Bagi Peneliti

¹³www.pkpu.or.id, diakses pada 1 September 2018 Pukul 20:00 WIB.

Untuk mengetahui penerapan praktik manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan dan suatu saat bisa mengimplementasikannya di dunia kerja.

b. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penetapan kebijakan.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi informasi dan contoh bagi perusahaan/organisasi lain yang telah maupun belum menerapkan manajemen islami pada pengelolaan sumber daya manusia.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Secara Umum

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, dalam bahasa Indonesia belum ada keseragaman mengenai terjemahan terhadap istilah “*management*” hingga saat ini terjemahannya sudah banyak dengan alasan-alasan tertentu seperti pembinaan, pengurus, pengelola ketatalaksanaan, dan manajemen.¹⁴ Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, manajemen berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁵ Menurut M. Manullang bahwa istilah manajemen terjemahannya dalam bahasa Indonesia, hingga saat ini belum ada keseragaman karena berbagai istilah yang dipergunakan, seperti ketatalaksanaan manajemen, dan manajemen pengurus.¹⁶

Secara terminologi, bahwa istilah manajemen hingga sekarang tidak ada standar istilah yang disepakati. Istilah manajemen diberi banyak arti yang berbeda oleh para ahli sesuai dengan titik berat fokus yang dianalisis.¹⁷ Hal ini dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Menurut George R. Terry, Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.¹⁸

¹⁴Harbangan Siagian, *Manajemen Suatu Pengantar*, Semarang: Satya Wacana. 1993, h. 8-9.

¹⁵Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, h. 909-910

¹⁶M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara, 1963, h. 17.

¹⁷Moekiyat, *Kamus Management*, Bandung: Alumni, 1980, h. 320

¹⁸Richard L. Daft, *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h. 6-7.

- b. Menurut Richalrd L. Daft, manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi.
- c. 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.¹⁹

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.²⁰

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 surat Al-Maidah ayat 2 sebagai berikut :

نَاوَدَعُوا مِثْلَ مَا يَدْعُونَ، لَوْ يَوْمُنَا وَرَبَّنَا يَدْعُونَ أَوْ زَوَاعِئُو
بِأَقْرَبٍ دُشُّوا لَنْ يَلَّ أَوْ زَوَاعِئُو

¹⁹Hasibuan, Malayu, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Gunung Agung, 1989, h. 3.

²⁰Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Wayan Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 4.

Artinya: Dan tolong-menolonglah kamu dalam (menggerakkan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.²¹

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.²² Berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen ini, berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen.²³

a. Fungsi *Planning*

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.²⁴

b. Fungsi *Organizing*

Alex Gumur merumuskan *organizing* ke dalam pengelompokan 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:²⁵

- 1) Pengelompokan dan pengelompokan kerja.
- 2) Penentuan dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab.
- 3) Pengaturan hubungan kerja.

Setelah adanya gambaran pengertian pengorganisasian sebagaimana telah diuraikan di atas, maka pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas

²¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul, Ali-Art (J-ART), 2005, h. 107.

²²Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, h. 1-2.

²³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009, h. 89-90.

²⁴Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi, 2005, h. 64

²⁵Alex Gumur, *Manajemen Kerangka Pokok-Pokok*, Jakarta: Barata, 1975, h. 23.

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.²⁶

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.²⁷ 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 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.²⁸ Pengertian pengendalian menurut istilah adalah proses kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.²⁹

B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

²⁶Mahmudin, *Manajemen Dakwah Rasulullah (Suatu Telaah Historis Kritis)*, Jakarta: Restu Ilahi, 2004, h.32.

²⁷M.Munir, dan WahyuIlaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta : Prenada Media, 2006, h. 139.

²⁸Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h. 543.

²⁹Umi Athelia Kurniati (ed), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Pustakaraya, 2012, h. 40.

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.³⁰

Menurut Drucker yang dikutip oleh Abdur Rahmat Fathoni, merintis jalan ke arah falsafah manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran dan rencana strategis dari perusahaan. Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia :³¹

- a. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.
- c. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.
- e. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota ditambah dengan ketakwaan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

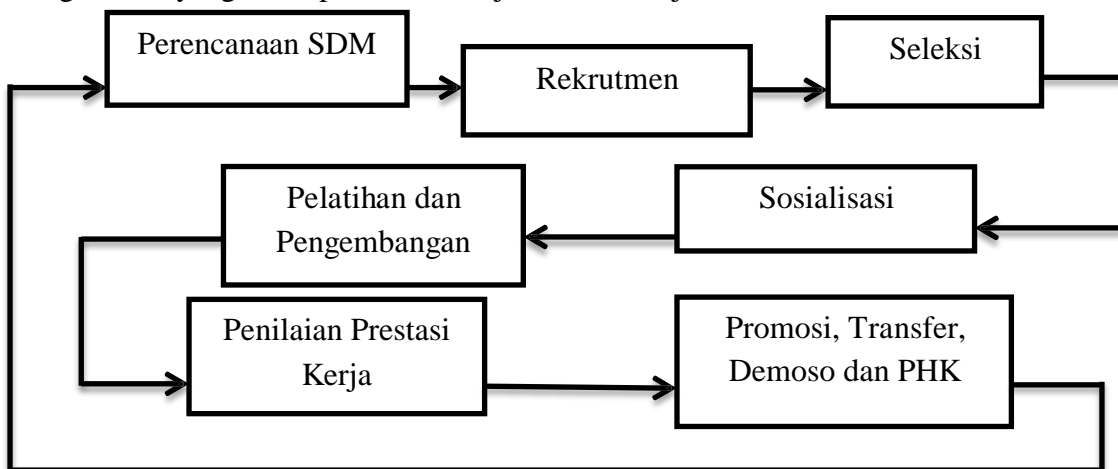
³⁰Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2003, h. 10.

³¹Abdurrahmat Fathoni, M.Si., *Organisasi dan Manajemen SumberDaya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006, h. 8-9.

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 :³²



Gambar 2.1. Proses Manajemen 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, penggajian ketrampilan, dan mencocokkan informasi dari referensi untuk mengevaluasi dan menjaring calon karyawan bagi manajer, yang akhirnya akan memilih dan menerima calon.

³²*Ibid*, h. 89

- d. Sosialisasi (orientasi) didesain untuk membantu orang yang terpilih menyesuaikan diri dengan mulus kedalam organisasi. Pemandang 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.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsurmanusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.³³ Dalam hal ini penulis akan menjelaskan mengenai MSDM yang akan dibahas dalam skripsi ini yang diantaranya yaitu :

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.³⁴

Proses rekrutmen dimulai ketika para *recruiter* mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan SDM dan permintaan manajer. Rencana SDM ini berfungsi untuk menunjukkan lowongan saat ini dan dimasa yang akan datang sehingga

³³Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003, h. 4

³⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h. 28.

recruiter akan menjadi produktif.³⁵ Ketika lowongan pekerjaan telah teridentifikasi, maka para *recruiter* akan mempelajari dan menemukan persyaratan yang cocok dengan melihat informasi analisis pekerjaan yang juga diinformasikan kepada manajer. Ketika diketahui persyaratannya maka dapat diidentifikasi metode tepat yang bisa digunakan untuk dapat memperoleh calon pelamaryang sesuai dengan kebutuhan.³⁶ Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi mengenai rekrutmen, yaitu sebagai berikut :³⁷

- 1) Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- 2) Proses mencari atau mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
- 3) Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Jadi, rekrutmen atau perekrutan dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan diukur dengan didaptkannya calon yang sangat baik, dan ketidak keberhasilan perekrutan berarti tidak didaptkannya calon yang paling berpotensi. Berapa jumlah pelamar yang didapat sehingga dikatakan proses itu berhasil adalah sangat relatif, yang jelas lebih baik bila jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan jabatan yang kosong, karena

³⁵William B. Werther, Jr. Dan Keith Davis, *Human Resource and Personel Management*, New York: McGraw-Hill, 1993, h. 195.

³⁶Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)*, Edisi kedua, Jakarta:Rajawali Pers, 2009, h. 147.

³⁷Herman Sofyandi, *MSDM*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, h. 100.

bilamana semakin banyak berarti dapat dilakukan seleksi yang teliti.³⁸ Tujuan rekrutmen adalah Mencari seorang pelamar yang potensial secara kualitas sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.³⁹

b. Seleksi

Seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang terqualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut.⁴⁰

Seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur dan obyektif supaya diperoleh karyawan yang terqualifikasi dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.⁴¹ Dalam proses dan tahapan seleksi digunakan teknik-teknik seleksi pegawai, yaitu menggunakan beberapa tes, seperti :⁴²

1) Tes pengetahuan akademik

Bertujuan untuk mengetahui tingkat akademi calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Di samping itu pula diberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

³⁸Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002, h. 97.

³⁹*Ibid*, h. 150

⁴⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung, 1994, h. 51.

⁴¹*Ibid*, h. 53

⁴²Robert L. Mathis, John H. Jackson, *MSDM*, Jakarta: Salemba Empat, 2001, h. 142.

2) Tes psikologi

Tes ini diberikan kepada oleh ahli psikolog. Tes ini mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Di samping itu pula dapat diungkap minat, bakat, motivasi, emosi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai. Beberapa tes psikolog yang diberikan untuk seleksi pegawai antara lain tes bakat (*apititude test*), tes kecenderungan untuk berprestasi (*achievement test*), tes minat bidang pekerjaan, tes kepribadian (*personalitytest*).

3) Wawancara

Adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan (*face to face*) dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuan wawancara seleksi adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang lebih ditentukan perusahaan.

Proses seleksi dijalankan dengan serangkaian tes hanya untuk menguji kemampuan atau kompetensi dari kandidat. Karyawan yang dinilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya, sedangkan yang hasilnya kurang atau tidak memenuhi syarat kelulusan tidak dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya. Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi dapat diperoleh informasi yang menentukan berhasil tidaknya seorang calon karyawan untuk mengikuti proses seleksi tahap berikutnya.⁴³

⁴³Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 159-161.

c. Kontrak Kerja

Kontrak kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang pihak atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. dalam praktek, dan sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada: ⁴⁴

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
- 2) Perjanjian kerja atau perburuhan
- 3) Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Kontrak kerja merupakan bentuk legalisasi penerimaan pekerja dan merupakan salah satu hal yang penting dalam proses MSDM, dimana dalam kontrak kerja terdapat perjanjian antara kedua belah pihak (manajemen dan pekerja) dalam suatu waktu dalam pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, kontrak kerja bisa berbentuk tulisan maupun lisan. Maka dari itu, penting untuk memperjelas kontrak kerja, mengingat banyaknya permasalahan dalam hubungan antara manajemen (perusahaan) dengan pekerja atau karyawan dikarenakan masalah kontrak kerja.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Fokus penilaian tetap pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan *skill and knowledge* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi. ⁴⁵

⁴⁴Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, h. 151.

⁴⁵*Ibid*, h. 231

Penilaian kerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi 5 elemen sebagai berikut : Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Kecepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.⁴⁶

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja pada karyawan hanya dengan melihat kinerja dan hasil dari seorang pekerja cenderung subjektif dan penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Tujuan dari penilaian yaitu untuk mendorong adanya perbaikan kinerja, mengembangkan kinerja yang terhambat, membantu manajer dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan, semuanya guna pencapaian efektivitas kegiatan pada organisasi.⁴⁷

e. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dalam *Kamus Bahasa Indonesia* berarti proses, cara, perbuatan melatih untuk kenaikan golongan di kantornya.⁵⁸ Menurut Herman Sofyandi secara terminologi, istilah pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi rangsangan atau stimulasi kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap

⁴⁶Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bandung: Prestasi Pustaka, 2007, h. 173

⁴⁷*Ibid*, h. 122

keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan yang diadakan hanya pelatihan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan.⁴⁸

Pengembangan dalam *Kamus Bahasa Indonesia* berarti hal mengembangkan, pembangunan secara bertahap dan teratur, dan yang menjurus ke sasaran yang dikehendaki.⁴⁹ Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara secara terminologi, istilah pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mana pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.⁵⁰

Dengan demikian, istilah pelatihan dan pengembangan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memerlukan *human relation*. Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.⁵¹ Terdapat beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan MSDM, diantaranya yaitu :⁵²

- 1) Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan

⁴⁸Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, h. 823

⁴⁹*Ibid*, h. 679

⁵⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan PengembanganSDM*, Bandung: PT. Refita Aditama, 2003, h. 50

⁵¹*Ibid*, h. 306

⁵²Usmara, A., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2008, h. 169.

teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (*employeeobsolescence*).

- 3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas, karena daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, sebab modal bukan lagi ketentuan daya saing yang langgeng, dan SDM merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pada perusahaan atau organisasi terdapat beberapa tujuan, diantaranya yaitu meningkatkan pengetahuan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*, untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.⁵³

f. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.⁵⁴ Kompensasi memiliki arti yang khusus bagi karyawan, mereka mungkin memikirkan kompensasi sebagai imbalan bagi pekerjaan yang memuaskan atau menonjol. Kompensasi mengindikasikan nilai yang diletakkan perusahaan pada keahlian untuk kerja adalah sumber utama kekayaan pribadi, karena itu gaji merupakan determinan penting dari keberadaan ekonomi dan sosial karyawan. Dalam hal ini, pertimbangan pembayaran berdasarkan jabatan dan imbalan atas kinerja sesuai dengan kinerjanya dan imbalan berdasarkan kompetensi (sepenuhnya ditetapkan perusahaan).⁵⁵

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah

⁵³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetak kelima, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, h. 45.

⁵⁴ *Ibid*, h. 177

⁵⁵ *Ibid*, h. 90

memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁵⁶ Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua macam, yaitu :⁵⁷

1) Kompensasi langsung

Suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Komponen kompensasi langsung meliputi gaji, upah, dan insentif.

2) Kompensasi tidak langsung

Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh berupa fasilitas, seperti : tunjangan hari raya, uang pensiun, tunjangan kesehatan, cuti, asuransi-asuransi.

Tujuan atau alasan diadakannya pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan :⁵⁸

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

⁵⁶*Ibid*, h. 159

⁵⁷*Ibid*, h. 360

⁵⁸*Ibid*, h. 161-162

- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵⁹ Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan syariah, berarti manajemen yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan syariah, khususnya yang terkait dengan tenaga dan pegawai dalam satu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Syariah 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 ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam *muamalah* pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.⁶⁰

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.⁶¹ Sedangkan menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, menyatakan bahwa manajemen syariah membahas perilaku yang diupayakan menjadi amal shaleh yang bernilai abadi. Manajemen syariah membahas struktur yang merupakan sunatullah dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan

⁵⁹E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 42.

⁶⁰ Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Alfabet, 2003, h. 91.

⁶¹*Ibid*, h. 126

ujian Allah SWT.⁶² Manajemen Syariah membahas sistem, dimana sistem yang dibuat harus menyebabkan perilaku pelakunya berjalan dengan baik.⁶³

2. Landasan dan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam

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, surah Al-Baqarah ayat 30, sebagai berikut :

نم اهُ ل عجا اولاق قنلخ ضرلا ل عا ج نل قكهل م ل ل ا ق ذ او
ل ام م ل ع ا ن ل ا ق كل س د و ز و ك دم ح ب ح بس ن ن ح ز و ا م د ل ا ك نس و ا ه ن
د س ن ن و م ل ع ن

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”.⁶⁴

Lebih lanjut lagi, ayat tersebut dipertegas dengan ayat lainnya dalam Q.S. Al-An‘am ayat 165 sebagai berikut :

مكولب ل ت ا ج ر د ض ع ب ق و ن ا م ك ض ع ب ع ن ر و ضر ل ا ف ل خ م ك ل ع ج ي ذ ل ا و ه و
ع ر س ك ب ر ن ا م ك ا ن ا ا م ه ن م ح ر ر و ن غ ل ه ن ا و
ب ا ق ع ل ا

⁶²Ibid, h. 5

⁶³Ibid, h. 9

⁶⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 7

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha pengampun lagi Maha Penyayang”.⁶⁵

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 hal-hal yang bersifat syari. Adiwarman A. Karim menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup empat hal, yaitu :

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

⁶⁵ Ibid, .h.171

Empat hal tersebut juga berlaku pada manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang merupakan bagian dari bidang manajemen.⁶⁶Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup :

- 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.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah.

a. Rekrutmen

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.⁶⁷

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 harus beragama Islam dan berhijab) dan dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Sebagaimana hadist Nabi Muhammad SAW :

⁶⁶Adiwarman Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, h. 171

⁶⁷*Ibid*, h. 12

أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَأَنْتَظِرِ السَّاعَةَ)) قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: ((إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ))
 ((رواه البخاري))

Artinya : Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”(HR. Bukhari).⁶⁸

Dari hadist diatas dapat dijelaskan bahwa 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

⁶⁸Imam Abi Muhammad, *Shoheh Bukhari Juz 7*, Bairut Libanon: Darul Kutub Alamiyah, tt, h. 241.

mengetahui kepribadian kandidat sehingga diperoleh sikap amanah.⁶⁹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Ankabut ayat 3 yang berbunyi :

نُبْدَاكَ لَنَا مِمَّا كَانُوا يَكْفُرُونَ أَمْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ آيَاتٌ أَنْ يَسْمَعُوا وَأَعْيُنُهُمْ كَتُمٌ أُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ

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.⁷⁰

Pada kebanyakan negara Muslim, proses seleksi masih kental dengan praktik KKN dikarenakan tingginya tingkat kekeluargaan sehingga menguatkan jaringan persahabatan maupun kekeluargaan. Allah SWT melalui wahyu kepada Rasulullah SAW telah mengajarkan manusia tata cara memilih pekerja untuk mendapatkan pekerja yang baik. Kriteria pekerja yang baik menurut Al-Qur'an tercantum dalam Surah Al-Qashasah ayat 26, sebagai berikut :

يَا بَنِي إِدْرِيسَ ابْنَيْ إِسْمَاعِيلَ إِنِّي أَخْتَارُكُمْ لِعِبَادَتِي وَخُذُوا زِينَتَكُمْ مِمَّا فِي بَيْوتِكُمْ وَلَا تَكُلُوا زِينَتَكُمْ حِينَ تَقُومُونَ وَمِنْكُمْ الْكَافِرُونَ لَا يَسْمَعُونَ

Artinya: 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".⁷¹

Dalam bukunya Taufiq, pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembalian amanah yang terpuji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan itu pula kedua putri Nabi Syuaib a.s memberikan saran kepada Ayahnya untuk mengambil Nabi Musa

⁶⁹Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1993, h. 800.

⁷⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 397

⁷¹*Ibid.*, h. 389.

a.s. sebagai pegawainya. Saran kedua putri Nabi Syuaib a.s. itu didasarkan pada sikap terpuji Nabi Musa a.s. yang mampu dan kuat mengambil air untuk mereka ditengah kerumunan orang yang akan mengambil air disekitar telaga Madyan. Setelah mengetahui kemampuan dan sifat amanah (tanggungjawab) Nabi Musa a.s., saat mengantarkan mereka, dua putri Syu`aib a.s. menginginkan Ayahnya memberi imbalan kepada Nabi Musa a.s., sebagaimana yang terdapat pada ayat diatas.⁷²

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 :⁷³

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 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

⁷²Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004, h. 65.

⁷³Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebeet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104

untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja.⁷⁴ 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) *Amanah* (terpercaya dan bertanggungjawab)

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, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalankannya.⁷⁵

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

⁷⁴ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997, h. 114

⁷⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, h. 106

perdagangan, sewa-menyewa. Sedangkan pekerja berarti orang yang bekerja, orang yang makan upah atau buruh.

Kontrak kerja dalam syari'at 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*,⁷⁶ sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberian kerja disebut *musta'jir* Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya. Nabi bersabda :

وَعَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ((أُعْطُوا الْآجِيرَ جَيْرًا جِرَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ)) رواه ابن ماجه

Artinya : Dari Ibnu Umar r.a. bahwa Rasulullah SAW. Bersabda, “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah).⁷⁷

Hak seseorang harus dibayarkan, terutama upah sebagai ganti keringat yang telah dikeluarkan oleh pekerja. Pada umumnya, upah diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan dalam satu hari. Akan tetapi, pada kenyataannya, banyak sekali yang menangguk dan mengutangi pembayaran upah. Oleh karena itu, hadist diatas menganjurkan untuk segera membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering (dengan sesegera mungkin). Menurut Taqiyuddin an Nabahani sebagaimana yang dikutip oleh Oktania telah menyebutkan bahwa pada saat seorang pekerja melakukan pekerjaannya, pekerja tersebut terikat dalam beberapa hal meliputi :⁷⁸

1) Ketentuan kerja

⁷⁶*Ibid*, h. 107

⁷⁷Lutfi Arif dkk, *Bulughul Maram Five in One Terjemah*, Jakarta: PT. Mizan Publika, tt, h. 546-547

⁷⁸Oktania, “*Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan*”, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UNDIP Semarang, 2012, h. 60-61

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 surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

ادعسو لآ اسفن الل فالك ُن

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.⁷⁹

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.

⁷⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 50

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. Pasalnya, 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 kerja

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. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW sebagai berikut :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ((مَنْ أَسْتَأْجَرَ أَوْ جِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَهُ)) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ إِتْقَانٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya : Dari Abu Sa'ïd Al-Khudry r.a. bahwa Nabi SWA, bersabda, "orang yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menyebutkan atau menentukan upahnya" (Riwayat Abu Razzaq dalam hadist munqathi. Hadisnya muttasil menurut Al-Baihaqi dari jalur Abu Hanifah).⁸⁰

⁸⁰Hamim Thohari Ibnu M. Dailimi, *Bulughul Maram Terjemah*, Baerut Lebanon: Dar al-Kotob al-Ilmiah, tt, h. 319.

Apabila telah disyaratkan dalam akad bahwa gaji diberikan dengan suatu tempo maka ia harus diberikan sesuai dengan temponya. Apabila telah disyaratkan gajidiberikan harian, bulanan, atau kurang dari itu, ataupun lebih, maka gaji tersebut harus diberikan sesuai kesepakatan tersebut.

5) Tenaga yang dicurahkan pada saat bekerja

Akad dalam kontrak kerja (*ijarah*) terjadi pada jasa dari tenaga yang dicurahkan pekerja. Upahnya diukur berdasarkan jasanya. Namun, seberapa besar tenaga yang dicurahkan bukan merupakan standar upah, dan bukan pula standar jasa bagi dirinya. Sebab, jika tidak demikian, tentu upah seorang pemecah batu lebih besar daripada upah seorang insinyur, karena jerih payahnya lebih besar. Padahal yang terjadi justru sebaliknya. Karena itu, upah adalah kompensasi dari suatu jasa, bukan kompensasi dari jerih payah (tenaga).

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. Menurut Ali dalam Junaidah Hasyim sebagaimana yang dikutip oleh Oktania, penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur'an evaluasi penilaian terdapat dua metode, yaitu :⁸¹

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

⁸¹*Ibid, h.63*

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.⁸² Firman Allah SWT surah Al-Infithaar ayat 5, sebagai berikut :

تَرَخَاوْ تَمَدَّقْ اَم سِنَّ تَمَلِّعْ

Artinya: Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya.⁸³

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

⁸²*Ibid* , h.146

⁸³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul, Ali-Art (J-ART), 2005, h. 588

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 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.

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 surah At-Taubah ayat 122 :

اَوْهَيْبُنَا لِقَاتِنَا مَهْمُ قَوْمٍ لَكُمْ رِيْبٌ لَوْلَا فَتَاكُ اَوْرُنَّا لَنْ نُوْمِلُوْا نَا
 اَمْوَنُوْرُوْحٌ مَلْعَلْ اَوْعَجْرُ اِذَا مَهْمُوْ اَوْرُنَّا لُو
 نُوْدَلَا

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.⁸⁴

Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia

⁸⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 206

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.

Menurut Al-Marsati sebagaimana yang dikutip oleh Junaidah Hasyim, 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 *ikhshan* (keunggulan dan kebajikan) berhubungan dengan kebaikan dan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah SWT.⁸⁵

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.⁸⁶Kompensasi didalamnya menyangkut mengenai sistem penggajian yang adil. Kata “adil” dapat kita artikan sebagai sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran. 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.⁸⁷Islam menetapkan upah bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 :

يُولَظِي لَنْ نُّنَّ لَ اَوْعَ اِنْ يَدِيْلَا اُلُوْع اُوِه ت اِجْر د
لْ كَلَّ

⁸⁵*Ibid.* h. 319-321

⁸⁶*Ibid.* h. 711

⁸⁷*Ibid.*, h. 102

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”.⁸⁸

Menurut Ali dalam Junaidah Hasyim berpendapat bahwa perusahaan Muslim pada beberapa tahun terbaru ini di Negara Muslim, kompensasi didasarkan pada lima pondasi, diantaranya yaitu :⁸⁹

- 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.

D. KajianTerdahulu

Kajian terdahulu merupakan tempat dimana penelitian terdahulu yang dijadikan bahan acuan bagi peneliti. Tinjauan pustaka mempunyai fungsi agar para peneliti tidak mengulangi penelitian terahulu secara tidak sengaja. Dalam penelitian ini,peneliti

⁸⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul ,Ali-Art (J-ART), 2005, h. 453

⁸⁹Teguh Suropto,*Manajemen SDM dalam Prespektif Ekonomi Islam : TINJAUAN Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*,JURNAL EKONOMI SYARIAH INDONESIA, Volume II, No.2 Desember 2012,h. 242

mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu

Nama (Judul penelitian)	Hasil penelitian	Perbedaan
Skripsi oleh Masriah (Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang),2015	Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja secara perspektif islam dilihat melalui prinsip teori keislaman.	Perbedaan : Pada penelitian saya memakai 5 Indikator seperti ; rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Sedangkan pada penelitian ini memakai 3 Indikator analisis tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.
Skripsi oleh Amin Fauzi (Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Multazam Hotel)	Analisis rekrutmen, seleksi dilihat dari perspektif islam melalui prinsip-prinsip keislaman.	Perbedaan : Pada penelitian saya memakai 5 Indikator seperti ; rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Sedangkan pada penelitian ini memakai 2 Indikator analisis tentang rekrutmen, seleksi.
Skripsi oleh Irfa Nurina Jati (Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perum Bulog Divre Jateng),2007	Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat.	Perbedaan : Pembahasan mengenai pemeliharaan karyawan serta tidak melakukan kajian secara syariah.

Skripsi oleh Dimas Fajri Abdullah (Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al-Ikhlas Di Yogyakarta	Strategi pengembangan karyawan melalui pelatihan pemahaman tentang konsep spiritual islam.	Perbedaan : Pemahaman karyawan melalui indikator pelatihan dan pengembangan.
Skripsi oleh Elis Yuliawati (Analisis pengaruh rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan	Rekrutmen karyawan dan kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Perbedaan : Hanya memakai 2 indikator yaitu rekrutmen dan penempatan kerja,serts

Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Weaving)	karyawan.	tidak melakukan kajian secara syariah.
--	-----------	--

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatarbelakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah memberikan pengaruh terhadap praktik MSDM pada lembaga kemanusiaan nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara. Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode penelitian kualitatif ini meliputi :

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*). Metode ini bermaksud menggambarkan, memaparkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang, yaitu menggambarkan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada lembaga kemanusiaan nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan mengembangkan teori berdasarkan data dan pengembangan pemahaman. Data yang dikumpulkan disusun, dijelaskan, dan selanjutnya dilakukan analisa, dengan maksud untuk mengetahui fakta-fakta di lapangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian yaitu bagian SDM Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang relevan untuk memahami fenomena sosial (tindakan manusia)⁹⁰ dimana data hasil penelitian tidak diolah melalui prosedur statistik melainkan analisis data dilakukan secara induktif.⁹¹ Dalam penelitian ini meneliti tentang analisis penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang fokus pada tenaga kerja yang ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi di perusahaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara.

⁹⁰Burhan Bungin (ed), *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 42.

⁹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet. Ke- 17, 2012, h 9

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lembaga kemanusiaan nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara di Jl. Setia Budi No.272 B Tanjung Sari Medan. Penelitian dilakukan selama Oktober 2018.

C. Sumber Data

Sumber data merupakan sumber dari mana data dapat diperoleh.⁹² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.⁹³ Penulis akan mewawancarai dengan informan untuk menggali informasi mengenai profesinya sebagai pekerja diperusahaan yang menerapkan manajemen syariah. Peneliti melakukan wawancara sebagai berikut :

- 1) Wawancara dengan sumber data utama yaitu bagian Kepala Cabang (Bapak Mardi Sahendra)
- 2) Sumber data pendukung dalam penelitian ini adalah karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara.

Dengan menggunakan dua sumber data tersebut diharapkan penulis dapat melakukan proses penelitian yang dapat memberikan informasi yang jelas terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Penelitian ini menggunakan data

⁹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 172.

⁹³*Ibid*, h. 13.

sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah, dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian.⁹⁴

Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai cara pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti. Data yang dimaksud berupa dokumentasi “Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara”.

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data yaitu pengamatan (*observasi*), wawancara, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab antara *interviewer* dengan narasumber untuk bertukar informasi dan ide, sehingga *interviewer* dapat mengetahui hal-hal yang terkait dengan penelitian secara lebih akurat dan mendalam.⁹⁵

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semistructure Interview*). Dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.⁹⁶

Wawancara secara langsung dapat melalui 3 cara, yaitu: bertemu langsung dengan narasumber, melalui telephone dan memberi kuesioner. Tetapi dalam hal ini peneliti memilih untuk bertemu langsung dengan narasumber untuk melakukan wawancara. Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi

⁹⁴*Ibid*, h. 12

⁹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 331

⁹⁶*Ibid*, h. 328.

secara langsung mengenai penerapan manajemen berbasis syariah pada “Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara.

Narasumber dalam penelitian ini yang dipilih adalah orang yang bekerja pada perusahaan “Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)” di Sumatera Utara yang kriterianya ditentukan oleh penulis. Kriteria yang peneliti tentukan berupa lamanya masa kerja yang melebihi 2 tahun. Alasan ini didasarkan bahwa, pekerja yang telah bekerja lebih dari kriteria tersebut dianggap sudah benar-benar memahami penerapan manajemen syariah yang dilakukan oleh perusahaan. Peneliti ingin mengetahui bagaimana respon dari pekerja terhadap penerapan syariah dalam aktifitas perusahaan.

2. Pengamatan (*observasi*)

Pengamatan (*observasi*) adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.⁹⁷ Dengan melakukan observasi di lapangan penulis akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial yang dihadapi. Dalam hal ini penulis memperhatikan secara seksama dan mengamati berbagai peristiwa *actual* yang berkaitan dengan MSDM berbasis Syariah pada Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara.

E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkan, menyusun kedalam pola, dan membuat kesimpulan agar dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁹⁸ Untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil wawancara maupun *observasi*, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjabarkan secara jelas mengenai objek penelitian sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Setelah itu data dirangkum, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting. Kemudian data disajikan sehingga memudahkan untuk

⁹⁷*Ibid*, h. 13.

⁹⁸*Ibid*, h. 329

merencanakan kerja selanjutnya. Langkah berikutnya data dianalisis dan ditarik kesimpulan.⁹⁹

⁹⁹*Ibid*, h. 331

BAB IV

PEMBAHASAN MASALAH

A. Gambaran Umum Profil Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumut

1. Sejarah Singkat PKPU Sumut

Krisis yang terjadi pada 1997 mempengaruhi kondisi perekonomian bangsa dan rakyat Indonesia. Menyikapi krisis yang berkembang, 17 September 1998, sejumlah anak-anak muda yang enerjik melakukan aksi sosial disebagian besar wilayah Indonesia. Menindak lanjuti aksinya, mereka kemudian menggagas entitas kepedulian publik yang bisa bergerak secara sistematis. Maka pada 10 Desember 1999 lahirlah lembaga sosial yang bernama PKPU. Dalam perkembangannya, PKPU menyadari bahwa potensi dana ummat yang berasal dari Zakat, Infaq dan Shadaqah sangat besar. Sebagai negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia bisa mengoptimalkan dana ZIS-nya untuk memberdayakan masyarakat miskin. Pada 8 Oktober 2001, PKPU mendapat pengukuhan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional sesuai dengan SK. Menteri Agama RI No 441. Hal itu membuktikan bahwa kepercayaan masyarakat kepada PKPU semakin besar. Pada hari Selasa, 22 Juli 2008, Lembaga Kemanusiaan Nasional PKPU telah memperoleh register di PBB sebagai lembaga dengan status “Special Consultative Status” dari Economic and Social Council (Ecosoc).

2. Visi dan Misi PKPU Sumut

Visi :

“Menjadi Lembaga Kelas Dunia yang Terpercaya Dalam Membangun Kemandirian.”

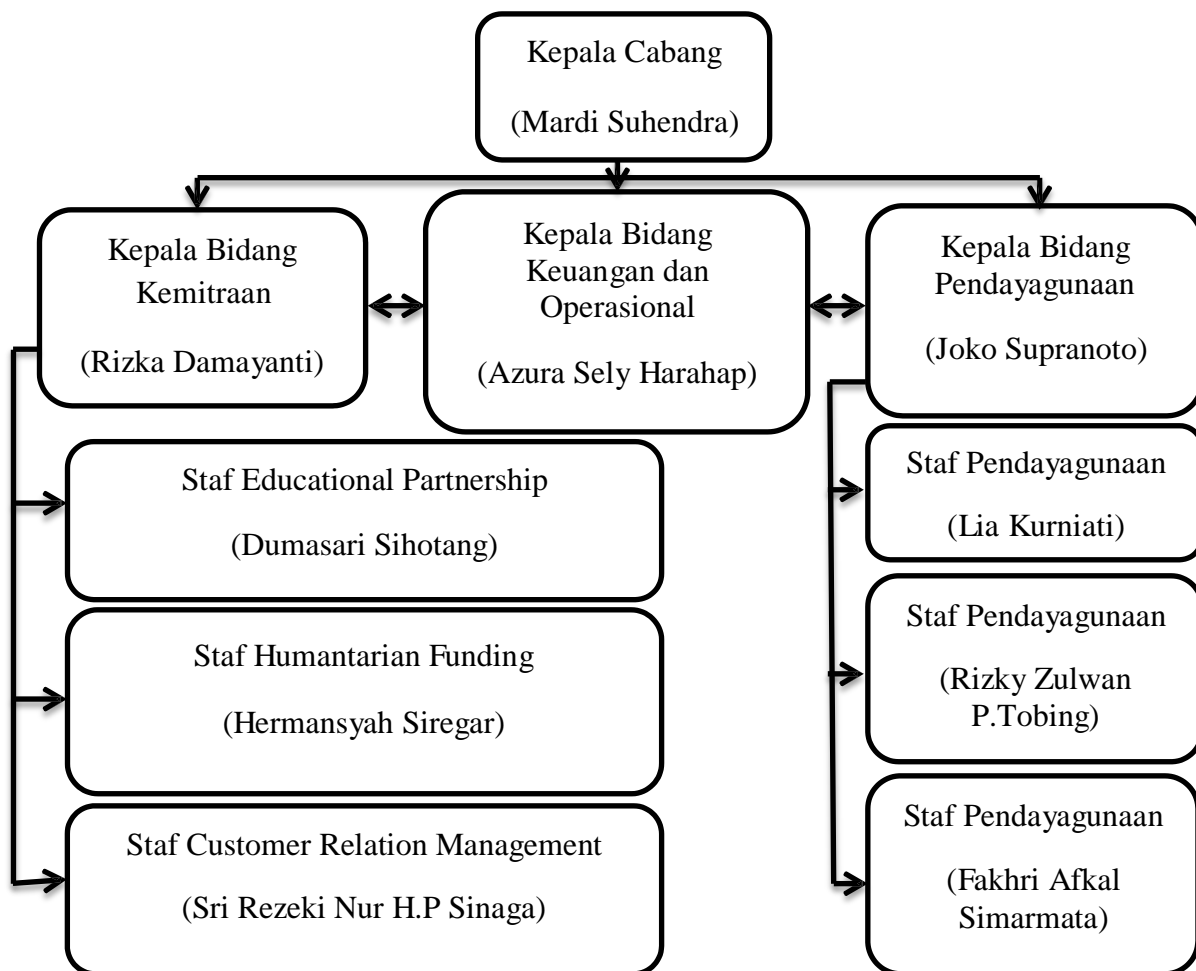
Misi :

- 1) Mendayagunakan program kegawatdaruratan, recovery, pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas hidup dan membangun kemandirian.
- 2) Menjalani kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis dan organisasi masyarakat sipil (Civil Society Organization – CSO) lainnya atas dasar keselarasan nilai-nilai yang dianut lembaga.

- 3) Melakukan kegiatan studi, riset, pengembangan, dan pembangunan kapasitas yang relevan bagi peningkatan efektivitas peran Organisasi Masyarakat Sipil.
- 4) Berperan aktif dan mendorong terbentuknya berbagai forum kerjasama dan program sosial-kemanusiaan penting lainnya di level nasional, regional dan global.

3. Struktur Organisasi PKPU Sumut

Bagan 4.1
Struktur Lembaga PKPU Human Cabang Sumatera Utara



4. Tenaga Kerja (SDM)

Jumlah tenaga kerja di lembaga kemanusiaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Sumatera Utara sebanyak 10 orang. Berikut data jumlah pekerja :

Tabel 4.1

Tenaga Kerja (SDM) di PKPU Sumatera Utara

No	Nama	Pendidikan Formal	Jabatan	Masa Kerja	Responden
1	Mardi Sahendra	S1	Kepala Cabang	8 tahun	R1
2	Azura Sely Harahap	S1	Kepala bidang keuangan dan operasional	7 tahun	R2
3	Joko Supranoto	S1	Kepala bidang pendayagunaan	8 tahun	R3
4	Dumasari Sihotang	S1	Staf educational dan partnership	1 tahun	
5	Rizka Damayanti	S1	Kepala bidang kemitraan	3 tahun	R4
6	Lia Kurniati	S1	Staf pendayagunaan	3 tahun	R5
7	Sri Rezeki Nur H.P Sinaga	S1	Staf customer relation management	11 bulan	
8	Hermansyah Siregar	S1	Staf humanitarian funding	1 tahun	
9	Ricky Zulwan P. Tobing	S1	Staf pendayagunaan	1 tahun	
10	Fakhri Akfal Simamarta	S1	Staf pendayagunaan	11 bulan	

B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PKPU Sumatera Utara

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengambil narasumber responden karyawan PKPU Sumut yang telah bekerja lebih selama 2 tahun, hal ini dikarenakan karyawan tersebut lama bekerja dan mengetahui proses manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang ada di PKPU Sumut. Peneliti melakukan penelitian selama 1 bulan dan hasil yang didapat dari pengamatan, ternyata keterangan antar responden tidak terlalu berbeda, bahkan cenderung sama. Dari sekian responden, peneliti menemukan beberapa hasil wawancara yang berbeda dengan responden lainnya. Berikut ini pemaparan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sesuai

dengan kategori yang telah disebutkan pada bab-bab sebelumnya yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.

1. Rekrutmen

Proses pemilihan calon tenaga kerja dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggungjawab pekerjaan secara terperinci. Hal ini didukung oleh pernyataan R1 sebagai berikut :

“Setiap rekrutmen calon karyawan baru yang dilakukan PKPU Sumut memang memakai konsep islami dan harus memenuhi syarat kualifikasi yang sudah ditetapkan secara prosedur oleh PKPU. Sebagai contoh syaratnya harus beragama islam, berakhlak karimah, wajib bagi perempuan berbusana muslimah dan tidak merokok bagi laki-laki serta harus berpendidikan sarjana”.¹⁰⁰

Proses rekrutmen di PKPU dilakukan secara terbuka melalui media baik cetak maupun elektronik. Hal ini diungkapkan oleh R1 selaku kepala cabang PKPU Sumut. Berikut tanggapan narasumber R2,R3,R4 dan R5 selaku pegawai tetap di PKPU :

Responden 2

“Saya dapat informasi dari media sosial, kriteria Islamnya hanya mencantumkan Agama Islam dan perusahaan sedang membuka lowongan pekerjaan”.¹⁰¹

Responden 3

“Rekrutmen PKPU dilakukan secara terbuka. Dan banyak yang ngelamar sewaktu itu dan yang ditema hanya beberapa orang saja sesuai kebutuhan lembaga”.¹⁰²

Responden 4

“ Saya mendapatkan infomarsi rekrutmen PKPU dari teman. Saya langsung mengirim lamaran dan langsung dipanggil untuk mengikuti seleksi. Alhamdulillah saya diterima.

¹⁰⁰Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB.

¹⁰¹Wawancara dengan Azura Sely Harahap, Kepala Bidang Keuangan dan Operasional tanggal 9 Oktober 2018 Jam 15:00 WIB.

¹⁰²Wawancara dengan Joko Supranoto, Kepala Bidang Pendayagunaan tanggal 14 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

Rekrutmen nya terbuka dan banyak konsep islami dalam hal kecil seperti wajib bagi wanita berbusana muslimah”.¹⁰³

Responden 5

“Lembaga kemanusiaan nasional yang menerapkan konsep rekrutmen secara terbuka karena rekrutmen diikuti banyak pelamar. Mewajibkan setiap rekrutmen karyawan baru harus beragama islam”.¹⁰⁴

Pihak manajemen menjelaskan bagaimana proses rekrutmen yang dijalankan oleh perusahaan. Responden R1 selaku wakil dari perusahaan menjelaskan bahwa, pada saat rekrutmen perusahaan sudah mencantumkan kriteria Islami sebagai syarat pendaftaran. Syarat tersebut berupa pelamar diwajibkan beragama Islam. Seperti yang diungkapkannya :

“Mengenai informasi rekrutmen diperusahaan sudah membatasi dengan kriteria beragama Islam, dan secara naluri orang yang mau mendaftar disini harus orang yang baik dan cara berpakaian harus sesuai syar”¹⁰⁵.

Dengan demikian, dapat kita lihat bahwasanya proses rekrutmen di PKPU Sumut memberikan kriteria bagi calon pelamar haruslah beragama Islam. Selain itu bagi calon pelamar yang terpenting ialah berakhlak yang baik, memakai pakaian yang menutup aurat (busana muslim), tidak merokok bagi laki-laki, serta sesuai kebutuhan lembaga yakni hanya dibutuhkan bagi pelamar golongan tamatan sarjana. Pemberian informasi mengenai jenis pekerjaan dan gaji hanya diberikan kepada pekerja yang memiliki kemampuan dan pendidikan tinggi (sarjana) saja. PKPU juga melakukan keterbukaan pada saat proses rekrutmen. Hal ini dibuktikan dengan adanya ujian atau tes untuk pelamar yang berkeahlian (berpendidikan tinggi). Mengenai minat dan potensi, perusahaan menempatkan pekerja sesuai dengan bidangnya.

¹⁰³Wawancara dengan Dumasari Sihotang, Staf Educational dan Partnership tanggal 17 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹⁰⁴Wawancara dengan Rizka Damayanti, Kepala Bidang Kemitraan tanggal 20 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹⁰⁵Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB.

2. Seleksi

Proses seleksi dilakukan secara terbuka baik seleksi tertulis maupun lisan. Berikut pernyataan Responden 1

“Untuk mendapatkan kandidat terbaik, proses seleksi dilakukan secara terbuka baik tulisan maupun lisan. Dan juga adanya seleksi secara lisan tentang pemahaman agama islam untuk para kandidat”.¹⁰⁶

Begitu juga pernyataan

“Adanya tes tertulis pada proses seleksi dulu. Seleksi tertulis seperti tes psikotes dan pemahaman mengenai lembaga sosial. Lalu ada tes wawancara secara lisan tentang agama islam dan ada juga tes baca al-quran. Tuter R2.¹⁰⁷

Sedangkan R3 mengungkapkan :

“Kalau yang sekarang menggunakan proses seleksi dengan menggunakan beberapa tes dan dicari yang bagus dan sesuai kebutuhan, tapi kalau dulu hanya melakukan tes wawancara”.¹⁰⁸

PKPU memang lebih selektif dalam penerimaan pekerja dengan menerapkan proses seleksi. Berdasarkan penelitian, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mengetahui tentang proses seleksi. Pernyataan ini didasarkan pada pengalaman pribadi responden pada saat penyeleksian terhadap dirinya dilakukan. Diungkapkan oleh R4 :

“Dijaring dengan sejumlah tes tertulis diantaranya tes agama dan pengetahuan umum, tes lisan dan tes kerja selama 14 hari meliputi tes kinerja, kedisiplinan, dll di semua divisi yang ada”.¹⁰⁹

Responden R5

“Perusahaan telah melaksanakan proses seleksi dalam penerimaan, diantaranya yaitu tes

¹⁰⁶Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB

¹⁰⁷Wawancara dengan Azura Sely Harahap, Kepala Bidang Keuangan dan Operasional tanggal 9 Oktober 2018 Jam 15:00 WIB.

¹⁰⁸Wawancara dengan Joko Supranoto, Kepala Bidang Pendayagunaan tanggal 14 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹⁰⁹Wawancara dengan Dumasari Sihotang, Staf Educational dan Partnership tanggal 17 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

lisan, tertulis, tes kinerja selama 14 hari, setelah lulus dari tes baru tes training kerja selama 3 bulan barulah diangkat sebagai karyawan”.¹¹⁰

Pihak manajemen yang diwakili oleh kepala cabang PKPU Sumut, R1 menjelaskan bahwa :

“Perusahaan hanya mengambil kandidat yang berkualitas dan kompeten dengan melalui beberapa tahapan tes tertentu kepada para kandidat meliputi tes tertulis/pengetahuan agama dan umum, wawancara, membaca Al-Qur’an dan tes kerja selama 14 hari di semua divisi yang ada untuk mengetahui kualitas dan keahlian yang dimiliki kandidat. Hal tersebut diterapkan supaya perusahaan bisa menempatkan kandidat sesuai dengan keahliannya. Selain itu, perusahaan juga akan memperhatikan kandidat dalam mempraktikkan faktor Islami yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, ibadah, sopan santun, dan kinerjanya. Sedangkan pada periode pertama, perusahaan mencari kandidat yang berkualitas dengan menekankan pada pendekatan agama. Karena, dahulu perusahaan menilai pekerja itu berkualitas atau tidak hanya dilihat dari agamanya saja. Karena perusahaan percaya kalau orang Muslim yang baik akan bekerja dengan baik pula, karena dia akan selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Sehingga pekerja akan melakukan sesuatu sesuai dengan aturan-aturan yang ada”.¹¹¹

Dengan demikian, peneliti melihat bahwasanya dalam tahap ini, seleksi yang diadakan oleh pihak PKPU sendiri dilakukan secara lisan dan tulisan. Seleksi secara tulisan ialah untuk mendapatkan kandidat yang terbaik. Namun diadakan pula test secara lisan dengan pendekatan islami, untuk mendapatkan pegawai baru yang baik serta berakhlakul karimah.

3. Kontrak Kerja

Kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.¹¹² Berikut pernyataan responden terhadap kontrak kerja :

Responden 1 :

“Ya, Pemaparan kontrak kerja diberikan bagi karyawan baru yang telah lulus seluruh tahap seleksi. Ya, Pihak manajemen menjelaskan isi dari kontrak kerja tersebut secara tersurat kepada karyawan baru. Isinya itu berupa tata tertib kerja, honor kerjanya, waktu kerjanya seperti apa, dan juga terkait upah lemburnya dan tunjangan-tunjangan

¹¹⁰Wawancara dengan Rizka Damayanti, Kepala Bidang Kemitraan tanggal 20 Oktober 2018
Jam 10:00 WIB.

¹¹¹Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018
Jam 08:00 WIB.

¹¹²Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, h. 151.

seperti apa yang diterima. Ya, hal ini perlu dijelaskan agar karyawan baru merasa nyaman berkerja”.¹¹³

Selain pemaparan dari R1 selaku kepala cabang, berikut juga pemaparan dari staff PKPU yang menjadi narasumber peneliti:

Responden 2:

“Di perusahaan manapun pasti adanya kontrak kerja dan itu harus jelas. Kontrak kerja di PKPU pun dipaparkan secara terbuka dan jelas. Dan saya menyetujui segala tata aturan yang terikat di kontrak kerja tersebut”.¹¹⁴

Responden 3 :

“Ya awal bekerja di perusahaan manapun pasti adanya kontrak kerja dan itu penting bagi karyawan baru karena itu legalitas identitas karyawan agar dia dapat berkontribusi banyak buat kemajuan perusahaan. Di PKPU pun sama saya pun diberi kan kontrak kerja”.¹¹⁵

Responden 4 :

“Setelah dinyatakan lulus seluruh tahap seleksi dan diterima sebagai karyawan PKPU, saya pun meneken kontrak kerja selama 1 tahun. Isi kotraknya ya perihal gaji, waktu kerja dan adab kerja yang harus ditaati, itu aja sih”.¹¹⁶

Responden 5 :

“Kontrak kerja yang diberikan PKPU sangat jelas dan semua aturan mengenai hak dan kewajiban terpapar jelas”.¹¹⁷

Menurut kajian peneliti, perihal kontrak kerja di PKPU Sumut tertuang jelas dalam sebuah kertas yang dipaparkan juga oleh pihak manajemen kepada karyawan baru yang telah lulus tahap seleksi. Pemaparan ini dilakukan oleh PKPU mengingat ; tata tertib, berapa besarnya gaji, upah lembur dan tunjangan terdapat dalam sebuah kontrak kerja.

¹¹³Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB.

¹¹⁴Wawancara dengan Azura Sely Harahap, Kepala Bidang Keuangan dan Operasional tanggal 9 Oktober 2018 Jam 15:00 WIB.

¹¹⁵Wawancara dengan Joko Supranoto, Kepala Bidang Pendayagunaan tanggal 14 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹¹⁶Wawancara dengan Dumasari Sihotang, Staf Educational dan Partnership tanggal 17 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹¹⁷Wawancara dengan Rizka Damayanti, Kepala Bidang Kemitraan tanggal 20 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

4. Penilaian Kerja

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan ada penilaiannya. Begitu pula dengan kinerja para pekerja tentunya akan mendapatkan penilaian dari pihak perusahaan. Penilaian kinerja merupakan timbal balik antara pekerja dengan perusahaan.¹¹⁸ Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan menurut semua responden telah memenuhi asas keadilan dan kesamaan. Berikut ini pernyataan responden R1 :

“Mengenai penilaian saya selaku pimpinan tidak ada praktik favoritisme dalam penilaian. Karena sesuai SOP PKPU selalu menekankan keadilan dan keterbukaan dalam penilaian kinerja. Bagi karyawan yang bekerja dengan kinerja baik selama masa abdi setahun akan mendapat reward baik bentuk material dan non material. Begitu juga bagi karyawan yang kinerjanya buruk akan mendapatkan peringatan teguran untuk tidak mengulangi kesalahan dan berusaha merubah kinerja buruknya menjadi baik. Dan ada juga penilaian mengenai ibadah yaitu seluruh karyawan diwajibkan mengikuti kajian agama litqoh setiap seminggu sekali”.¹¹⁹

Pernyataan responden 2:

“Penilaian dilakukan oleh atasan. Salah satunya kriteria Islam. Karena sholat dan cara berpenampilan saja diawasi. Kalau tidak berjamaah dan memakai kerudung namun pakaiannya ketat ditegur... ya ga pa-pa buat bekal diri sendiri juga”.¹²⁰

Responden 3 :

“Atasan melakukan penilaian kepada setiap karyawan sangat adil dan terbuka, tak membeda-bedakan baik laki-laki maupun perempuan. Penilaian kinerja ibadah pun ada , yaitu berupa kajian agama atau litqoh yang harus wajib diikuti setiap karyawan. Bila ada yang tidak mengikuti, konsekuensinya mendengar kajian singkat dari kepala cabang”.¹²¹

Responden 4 :

“Ya setiap karyawan yang kinerjanya baik pasti mendapat reward. Saya pun pernah

¹¹⁸ *Ibid*, h.151-155

¹¹⁹ Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB.

¹²⁰ Wawancara dengan Azura Sely Harahap, Kepala Bidang Keuangan dan Operasional tanggal 9 Oktober 2018 Jam 15:00 WIB.

¹²¹ Wawancara dengan Joko Supranoto, Kepala Bidang Pendayagunaan tanggal 14 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

mendapatkan reward tersebut. Penilaiannya pun terbuka dan adil tidak ada yang di kandung-tirikan”.¹²²

Responden 5:

“Penilaian dilakukan pimpinan di masing-masing divisi perusahaan dengan menggunakan kriteria Islam seperti kejujuran, penampilan, Ibadah, dan amanah sebagai salah satu perilaku penilaian karena manajemen perusahaan berbasis Islam, maka hal itu merupakan pondasi dasar perusahaan”.¹²³

Peneliti melihat perihal penilaian kerja yang dilakukan oleh manajemen PKPU masih kental dengan adanya unsur-unsur keislaman seperti; penilaian ibadah dan penilaian cara berpakaian. Penilaian kerja di PKPU dilakukan secara adil, konsep adil disini yaitu penilaian tersebut sama semua bagi karyawan yang bekerja di PKPU juga. Bagi karyawan yang mendapatkan penilaian buruk selama iya bekerja akan mendapatkan teguran oleh pihak perusahaan, hal ini dilakukan agar terjadi perubahan sikap ataupun kinerja bagi karyawan tersebut.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan seharusnya Dilakukan secara rutin oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan ketrampilan karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan dari R1 :

“Perusahaan selalu mendorong pekerja dengan memberikan motivasi setiap hari secara langsung dan melaksanakan pengajian litqoh secara rutin setiap seminggu sekali dan sebulan sekali di masing-masing divisi dengan tausiyah yang disampaikan oleh ustad luar. PKPU juga mengundang motivator setiap 3bulan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena manusia terdiri dari jasmani dan rohani, maka dengan dilaksanakannya hal tersebut pekerja bisa bekerja dengan semangat serta memiliki kepribadian yang bagus dan tanggung jawab yang bagus juga”.¹²⁴

¹²²Wawancara dengan Dumasari Sihotang, Staf Educational dan Partnership tanggal 17 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹²³Wawancara dengan Rizka Damayanti, Kepala Bidang Kemitraan tanggal 20 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹²⁴Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB.

Hal yang sama juga oleh pernyataan R2 :

“Proses pelatihan hanya diberikan ketika masa training selama 3 bulan dan pengajian rutin setiap satu minggu sekali dan sebulan sekali”.¹²⁵

Responden 3 :

“Pelatihan yang diberikan selama saya bekerja yaitu pelatihan motivasi karena kebanyakan aktifitas kerja dibagian sosial jadi butuh motivasi diri sendiri dan orang lain”.¹²⁶

Hal berbeda di ungkapkan oleh Responden 4 :

“Pelatihan dilakukan oleh karyawan baru selama 3 bulan, tapi setelah bekerja pelatihan dan pengembangan jarang diberikan. paling tidak 2/3 kali per bulannya”.¹²⁷

Responden 5 :

“Pelatihan yang diberikan rutin berupa, kultum dan pengajian jadi menambah semangat dan ilmu”.¹²⁸

Berdasarkan dari keterangan responden, peneliti menyimpulkan bahwa proses pelatihan hanya diberikan kepada para pekerja ketika masa training dan pelatihan dilakukan pada saat dirasa dibutuhkan. Sedangkan pelatihan yang rutin berupa pelatihan yang diadakan setiap satu bulan sekali yang lebih bersifat ibadah.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang vital dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja.¹²⁹ Hal ini didasari pada pernyataan responden R1 sebagai kepala cabang.

¹²⁵Wawancara dengan Azura Sely Harahap, Kepala Bidang Keuangan dan Operasional tanggal 9 Oktober 2018 Jam 15:00 WIB.

¹²⁶Wawancara dengan Joko Supranoto, Kepala Bidang Pendayagunaan tanggal 14 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹²⁷Wawancara dengan Dumasari Sihotang, Staf Educational dan Partnership tanggal 17 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹²⁸Wawancara dengan Rizka Damayanti, Kepala Bidang Kemitraan tanggal 20 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹²⁹*Ibid*, h.151-155

“Dilihat dari beberapa aspek, diantaranya yaitu aspek kinerja pekerja, pendidikan, skill, lama bekerja, dan faktor keagamaan”.¹³⁰

Berbicara tentang pembayaran upah pekerja sangatlah penting bagi perusahaan. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan perusahaan tidak boleh menganggap upah atau gaji pekerja sebagai beban dalam usaha, tetapi sebaliknya menganggap upah atau gaji itu sebagai salah satu faktor dalam keberhasilan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tidak menjumpai adanya masalah dalam sistem kompensasi. Seluruh responden menyatakan bahwa upah mereka selalu dibayarkan oleh perusahaan secara tepat waktu. Berikut ini pernyataan dari beberapa responden :

Responden 2 :

“Terkait dengan gaji sih tidak pernah telat waktu selalu tepat. Namun kuantitas gaji yang masih dibawah UMR”.¹³¹

Responden 3:

“Gaji diberikan selalu tepat waktu. Terkait jumlah nya berapa, semua tergantung kepada niat orang yang menerimanya apakah menerima karena ibadah atau kebutuhan. Ya kalau karena ibadah pasti kebutuhan akan tercukupi”.¹³²

Responden 4 :

“Selalu tepat tidak pernah terlambat. Saya tidak mempermasalahkan masalah jumlah gaji dibawah standar UMR dan terpenting itu pengalaman dan kesenangan dalam bekerja”.¹³³

¹³⁰Wawancara dengan Mardi Sahendra, Kepala Cabang PKPU Sumut tanggal 8 Oktober 2018 Jam 08:00 WIB.

¹³¹Wawancara dengan Azura Sely Harahap, Kepala Bidang Keuangan dan Operasional tanggal 9 Oktober 2018 Jam 15:00 WIB.

¹³²Wawancara dengan Joko Supranoto, Kepala Bidang Pendayagunaan tanggal 14 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

¹³³Wawancara dengan Dumasari Sihotang, Staf Educational dan Partnership tanggal 17 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

³²Wawancara dengan Rizka Damayanti, Kepala Bidang Kemitraan tanggal 20 Oktober 2018 Jam 10:00 WIB.

Responden 5 :

“Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu kok. Dan menurut saya jumlah gaji yang diterima sudah layak karena perusahaan ini tidak berbasis meraup profit tapi perusahaan yang berbasis nirlaba”.¹³⁴

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dalam pemberian upah PKPU menggunakan aspek loyalitas sebagai tolak ukur yang pertama kinerja, pendidikan, keahlian kerja, dan aspek keagamaan.

C. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PKPU Sumatera Utara

1. Analisis Rekrutmen

Proses rekrutmen yang diterapkan di PKPU Sumut didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya dan proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka dengan mencantumkan kriteria Syariah. Hal ini dibuktikan dengan adanya ujian atau tes yang dilakukan oleh pelamar. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh pekerja yang berkualitas, yang dapat mendukung PKPU Sumut dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan.

Proses yang diterapkan ini sama dengan teori yang dikemukakan 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.

Sedangkan pengadaan karyawan berdasarkan siapa baru apa akan menimbulkan *mismanajemen* dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh di luar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

Selain itu, proses rekrutmen tersebut sesuai dengan apa yang ditawarkan Islam melalui Hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagai berikut :

أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ)) قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: ((إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ)) رواه البخاري^{١٨٥}

Artinya : Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”(HR. Bukhari).¹³⁵

Dari hadist diatas dapat dijelaskan bahwa 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.

Adapun perbedaan tersebut terletak pada dasar atau prinsip dari keduanya manajemen itu sendiri. Dalam manajemen sumber daya manusia secara Islam yang menjadi dasar adalah nilai-nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah SAW (*Siddiq, Amanah, Fathanah* dan *Tabligh*). Di PKPU Sumut untuk mengetahui keimanan, ketauhidan, dan integritas moral di lihat ketika mereka melakukan training dan magang.

Maka dari itu, perusahaan bisa melihat kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan.

¹³⁵Imam Abi Muhammad, *Shoheh Bukhari Juz 7*, Bairut Libanon:Darul Kutub Alamiyah, tt, h. 241.

2. Analisis Seleksi

Pada dasarnya prosedur pemilihan tenaga kerja yang diterapkan di PKPU Sumut tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja atau karyawan yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Yakni melalui beberapa prosedur yang harus diikuti oleh para pelamar, diantaranya adalah :

a. Pelamar mengajukan lamaran

Dalam hal ini para pelamar mengajukan lamaran disertai dengan membawa persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan syarat-syarat tersebut antara lain :

- 1). Surat lamaran
- 2). Fotokopi KTP
- 3). SKCK
- 4). Surat keterangan sehat
- 5). Pasfoto 4x6 sebanyak 2 lembar
- 6). Ijazah terakhir (min D3)

Selain syarat-syarat tersebut, masih ada syarat-syarat lain yang wajib dipenuhi oleh para pelamar, yakni beragama Islam, jujur (*Shidiq*), tanggungjawab (*Amanah*), dapat berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*), profesional (*Fathonah*), dapat bekerjasama (*Ta'awun*), tekun (*Istiqomah*). Menurut Mardi Sahendra selaku kepala cabang syarat-syarat tersebut merupakan syarat utama yang harus dimiliki oleh pelamar.

Syarat-syarat tersebut dapat diketahui ketika mereka yang mengikuti uji praktik bagi calon yang lulus uji tertulis maupun wawancara dengan masa penilaian selama 90 hari yaitu 14 hari untuk masa pengenalan dan *training* dan 76 hari untuk masa percobaan. Tapi yang paling sulit adalah mengetahui kejujuran seseorang. PKPU Sumut ada tes kejujuran (*polygraph*) yaitu semacam tes *integritas* dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung pada pelamar.¹³⁶

¹³⁶Brosur Profil Ketenagakerjaan PKPU Sumut, *Brosur*, Medan:PKPU,2000, h.3-4

Analisis penulis yaitu bahwa apa yang dilakukan oleh PKPU Sumut ini sama seperti yang dilakukan oleh Nabi Syu‘aib a.s. ketika beliau hendak merekrut Nabi Musa a.s. sebagai karyawan (pekerja) nya. Melalui saran yang diberikan oleh putrinya kemudian Nabi Syu‘aib mengecek kebenaran saran putrinya. Setelah beliau mengetahui bahwa Nabi Musa a.s. adalah memang orang yang jujur dan dapat bertanggungjawab maka ia menjadikan Nabi Musa a.s. sebagai karyawannya. Hal ini sebagaimana tertulis dalam Al-Qur‘an QS. Al-Qashash : 26, sebagai berikut :

نُمْلَا يَوْمَئِذٍ تَرْجَأُ نِسَاءُ نَمْرُوتَ فِي مَا كُنَّ يَفْتَدِينَ بِأَسْمَاءَ بِنْتِ مُوسَىٰ إِذْ أَخْتَلَفْتُنَّ إِلَيْهِ فِئْتَانًا فَمَا يَكْفُرُ لَكُمْ يَا مَعْشَرَ الْإِنسَانِ الْغَافِلِينَ

Artinya: 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".¹³⁷

Selain itu, pihak perusahaan PKPU Sumut dalam menarik karyawan baru hanya akan mengambil calon karyawan yang berkualitas, kompeten, dan yang benar-benar memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Artinya, sekalipun calon karyawan tersebut saudara atau teman dari salah satu karyawan yang sudah ada, namun tidak sesuai dengan kriteria, maka calon karyawan tersebut tidak dapat menjadi karyawan dengan mengandalkan orang-orang dalam. Karena sistem rekrut yang digunakan di PKPU Sumut adalah penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan.

a. Pelaksanaan Tes

Dari keterangan analisa adapun bentuk-bentuk tes yang dilaksanakan PKPU Sumut adalah tes tertulis dan wawancara. Calon karyawan dapat mengikuti tes-tes tersebut apabila telah lulus dari penilaian persyaratan pendaftaran, penilaian hasil uji tertulis dilakukan oleh tim Operasional PKPU, kemudian pemanggilan untuk mengikuti

¹³⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 389.

wawancara bagi calon yang nilai uji tertulisnya dinyatakan lulus biasanya disuruh membaca Al-Qur'an.

Menurut analisis penulis, pelaksanaan tes dilaksanakan oleh perusahaan guna untuk mengetahui psikologi dan kemampuan kompeten dari sekian banyak calon karyawan supaya perusahaan bisa menempatkan posisi atau jabatan yang kosong untuk calon karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Ankabut ayat 3 yang berbunyi :

نُبْدِلُكَ الَّذِي كُذِّبَ لَكَ بِالَّذِي نَحْبِبُكَ ۗ وَنَجِّنُكَ مِنَ الْغُلَامِ الَّتِي كُذِّبَتْ لَكَ ۗ إِنَّ لَدُنَّا لَلْآيَاتِ الْكُبْرَىٰ

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.¹³⁸

3. Analisis Kotrak Kerja

Penerapan kontrak kerja di PKPU Sumut diterapkan secara transparan tidak ada satupun yang ditutup-tutupi oleh pihak perusahaan. Maksudnya perusahaan menjelaskan semua isi kontrak kerja secara detail kepada karyawan baik itu secara tertulis maupun lisan. Calon yang memenuhi standar penilaian masa training dan masa percobaan akan dipanggil untuk menerima :¹³⁹

- a). Penjelasan jenis pekerjaan
- b). Penjelasan gaji, jam dan hari kerja
- c). Penjelasan tempat melakukan pekerjaan
- d). Penjelasan mengenai seragam
- e). Penjelasan mengenai tata tertib dan norma-norma yang telah ditentukan perusahaan
- f). SK pengangkatan sebagai karyawan maupun SK perjanjian kontrak

¹³⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 401

¹³⁹*Ibid*, h.3-4

Menurut analisis penulis, penerapan kontrak kerja pada PKPU Sumut meskipun belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun kontrak kerja yang diterapkan tidak melenceng dari ketentuan manajemen Syari'ah. Karena kontrak kerja dilakukan secara terbuka kepada karyawan. Dengan begitu pekerja bisa mengukur kesanggupannya dalam menjalani pekerjaannya. Sehingga pekerja tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya diluar kapasitasnya. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

ادعسو لآ اسفن الل فالك ُن

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”¹⁴⁰

Selain itu, kontrak kerja di PKPU Sumutsesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Naqiyudin an Nabahani sebagaimana yang dikutip oleh Oktania bahwa seorang pekerja melakukan pekerjaannya, pekerja tersebut terikat dalam beberapa hal, diantaranya yaitu : ketentuan kerja, jenis pekerjaan,waktu kerja, dan tenaga yang dicurahkan saat bekerja.¹⁴¹

Apabila isi kontrak kerja tidak dijelaskan dengan jelas, maka kontrak kerja tidak sah. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW sebagai berikut :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ((
 مَنْ أَسْتَأْجَرَ جَرًّا جَيْرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرٌ تَهُ)) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَ فِيهِ انْقِطَاعٌ
 ، وَ وَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya : Dari Abu Sa'id Al-Khudry r.a. bahwa Nabi SWA, bersabda, “orang yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menyebutkan atau

¹⁴⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul ,,Ali-Art (J-ART), 2005, h. 50

¹⁴¹Oktania, “*Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan*”, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UNDIP Semarang, 2012, h. 60-61

menentukan upahnya” (Riwayat Abu Razzaq dalam hadist *munqathi*. Hadisnya *muttasil* menurut Al-Baihaqi dari jalur Abu Hanifah).

4. Analisis Penilaian Kerja

Penilaian kinerja pada perusahaan PKPU Sumutdibedakan menjadi dua, yaitu penilaian kinerja dalam menentukan pekerja dan penilaian kinerja pada pekerja yang sudah bekerja di perusahaan. Penilaian kinerja dalam menentukan diterima atau tidaknya seseorang pelamar, maka dilakukan penilaian terhadap kelayakan mereka untuk menjadi karyawan. dalam hal ini PKPU Sumutmenggunakan dua metode, yaitu

.¹⁴²

a) Penilaian pra tes

Dalam tahap ini ada beberapa hal yang dinilai, yaitu penilaian terhadap kerapiannya, kesungguhan atau keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak PKPU Sumutdan kedisiplinannya dalam memenuhi syarat-syarat tersebut. hal ini tujuannya untuk mengetahui apakah pelamar tersebut dapat dipercaya atau tidak untuk memikul tanggungjawab yang akan diberikan kepadanya.

b) Penilaian pasca tes

Dalam tahap ini penilaian yang dilakukan adalah penilaian terhadap hasil tes yang diberikan oleh pihak PKPU Sumut. Dalam penilaian ini ada poin-poin tertentu yang nilainya lebih besar, yaitu masalah kriteria Islam jujur (*Shidiq*), tanggungjawab (*Amanah*), dapat berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*), profesional (*Fathonah*), dapat bekerjasama (*Ta'awun*), tekun (*Istiqomah*)).

Setelah semua tes dilaksanakan maka akan diketahui siapa saja para pelamar dinyatakan lulus. Akan tetapi pelamar yang dinyatakan lulus tersebut tidak langsung diangkat menjadi pekerja, melainkan harus menjalankan training atau magang selama 90 hari sesuai SPKWT (Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dari sinilah perusahaan mengetahui dua dimensi yang ada saat *training* dan magang, bagaimana sifat *amanah*, *tabligh*, *fathonah* dan *siddiq*, setelah 90 hari kemudian kinerja karyawan tersebut

¹⁴² *Ibid*, h.10

dievaluasi bagaimana dimensi kepribadian dan dimensi produktivitas dari calon pekerja tersebut, apabila dimensi produktivitas dan dimensi kepribadiannya baik maka calon karyawan tersebut akan diangkat sebagai pekerja.

Menurut analisis penulis, proses penilaian kinerja di PKPU Sumut untuk dilakukan secara periodik, dimana pengawasan dilakukan oleh kepala cabang terhadap masing-masing divisi yang kemudian hasilnya direkap untuk dilaporkan kepada HRD pusat tiap bulannya. Hasil penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan evaluasi tim penilaian dalam menentukan kinerja pekerja terbaik yang nantinya akan memperoleh *reward* baik berupa bentuk material maupun non material. Hal tersebut dilakukan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pekerja selama setahun.

Sedangkan penilaian kinerja di PKPU Sumut dilakukan secara non formal berupa pengawasan langsung oleh kepala cabang, dan formal berupa pengisian formulir rekap yang dilakukan oleh mandor dengan menggunakan perilaku Islami sebagai salah satu aspek penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut perusahaan menekankan pada keadilan dan keterbukaan pada saat penilaian. Mengenai tahapan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang berprestasi dan bermasalah, untuk pekerja yang berprestasi setiap tahunnya tiap divisi diambil dua pekerja yang berprestasi, pekerja tersebut akan mendapatkan *reward* baik berupa bentuk material maupun non material. Untuk pekerja yang bermasalah, pertama dilakukan pembinaan, bila berlanjut akan diberi SP 1, sampai 3 pekerja akan dikeluarkan. Tapi sampai saat manajemen PKPU Sumut belum menemukan pekerja yang bermasalah.

Konsep yang diterapkan PKPU Sumut menurut analisis penulis sudah sesuai dengan teori Saifuddin Bachrun, yaitu bahwa penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan kita di dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu, bagi setiap muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.

Menurut Ali dalam Junaidah Hasyim sebagaimana yang dikutip oleh Oktania, penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Quran dikelompokkan menjadi tiga kategori

yaitu rencanakontraktual, tanggungjawab pribadi, dan penilaian pekerjaan oleh Allah SWT. Selain itu, dalam evaluasi penilaian terdapat dua metode, diantaranya yaitu :Evaluasi berdasarkan pertimbangan dan Evaluasi berdasarkan perilaku, yang menggunakan pernyataan yang berhubungan dengan sifat, kepribadian, dan karakter dari pekerja (kesopanan, kebenaran, kebaikan, tanggungjawab, pelaksanaan pilar-pilar Islam).¹⁴³

Selain itu, 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. Firman Allah SWT QS. Al-Infithaar ayat 5, sebagai berikut :

ترخأو تمدن ام سنن تملع

Artinya : Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya.¹⁴⁴

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

5. Analisis Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan pada perusahaan PKPU Sumut jarang dilakukan. Karena pelatihan hanya diberikan kepada para pekerja ketika masa *training* dan pelatihan dilakukan pada saat dirasa dibutuhkan. Sedangkan pelatihan yang rutin berupa pelatihan yang diadakan setiap satu bulan sekali yang lebih bersifat ibadah. Tapi pelatihan dan pengembangan yang bersifat *religijs* dilakukan secara rutin seperti pengajian litqoh yang dilakukan setiap seminggu sekali dan sebulan sekali. Karena

¹⁴³Oktania, “*Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan*”, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UNDIP Semarang, 2012, h. 70-72

¹⁴⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 587

diharapkan karyawan dapat mengamalkan isinya dan menjadi manusia yang lebih spiritual. Kegiatan pelatihan yang bersifat Islami di PKPU Sumut justru mendapat tanggapan yang baik. Semua responden beranggapan bahwa ketika bekerja, tidak hanya mendapat upah tetapi juga mendapat bekal di akhirat. Alasan lainnya yaitu untuk mendapatkan ilmu dan berkesempatan mengkaji Al-Qur'an sehingga menjadi manusia yang lebih spiritual. Menurut penulis program pelatihan dan pengembangan di PKPU Sumut seharusnya dilakukan secara rutin oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan ketrampilan pekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Selain pelatihan dan pengembangan yang bersifat religius, perusahaan selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik. Bentuk motivasi yang diberikan manajemen PKPU lebih menekankan untuk meningkatkan loyalitas, disiplin dan motivasi. PKPU Sumut juga senantiasa untuk memperbaiki kepribadian pribadi. Motivasi tersebut tidak hanya disampaikan oleh pimpinan, supervisor, dan staff perusahaan saja, tapi juga disampaikan kepada ustad yang berasal dari luar perusahaan setiap satu bulan sekali pada saat pengajian dilaksanakan. Hal tersebut diterapkan pada perusahaan PKPU Sumut karena manusia terdiri dari jasmani dan rohani, maka dengan dilaksanakannya hal tersebut pekerja bisa bekerja dengan semangat serta memiliki kepribadian yang bagus dan tanggungjawab yang bagus juga.¹⁴⁵

Menurut analisis penulis, konsep pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada perusahaan PKPU Sumut tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun perusahaan juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Hal tersebut sudah sesuai dengan teori Saifuddin Bachrun yaitu Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan harus mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia pada akhirnya dimuat pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan level mereka. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan

¹⁴⁵ *Ibid*, h.11

pekerjaan dengan baik dan sempurna. Dalam hal ini Islam sangat mengedepankan hal tersebut, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 122, sebagai berikut :

اَوْهَيْدُوا لَنَا نِجَاطَ مَهْنِمٍ تَوْرِنَ لَكَ نَم رِنِ لَوْلَا تَنَّاكَ اَوْرِنُوا لَنَا نَوْنِمْ اَوْهَيْدُوا لَنَا نِ
 اَمُو نَوْرَذِحُ مَهْلَعَلِ مَهْلَا اَوْعَجِرْ اِذَا مَهْمُوْهُ اَوْرِنُوا لَنَا
 نَدْلَا هُو

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.¹⁴⁶

6. Analisis Kompensasi

Pemberian upah di PKPU Sumut menggunakan aspek loyalitas sebagai tolak ukur yang pertama kinerja, pendidikan, keahlian kerja, dan aspek keagamaan. Pengupahan pekerja ditetapkan berdasarkan upah bulanan yang dilakukan setiap akhir bulan. Upah tersebut ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, dan pendidikan dari pekerja yang bersangkutan. Disamping upah pokok, pekerja juga diberikan tunjangan-tunjangan dalam bentuk tunjangan jabatan, tunjangan keluarga (bagi karyawan yang sudah berkeluarga), tunjangan kesehatan berupa biaya pengobatan bila pekerja sakit, tunjangan uang transport untuk 3 bulan masa kerja, tunjangan kehadiran, tunjangan kemahalan yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang diberikan dinas penempatan luar kota dan luar negeri, dan tunjangan hari raya setiap menjelang hari raya idul fitri, tepatnya satu minggu sebelumnya.

Penulis menyimpulkan bahwa konsep pembayaran upah pekerja sangatlah penting bagi perusahaan. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk

¹⁴⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 203

mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan perusahaan tidak boleh menganggap upah atau gaji pekerja sebagai beban dalam usaha, tetapi sebaliknya menganggap upah atau gaji itu sebagai salah satu faktor dalam keberhasilan produksi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis tidak menjumpai adanya masalah dalam sistem kompensasi. Karena semua responden menyatakan bahwa upah mereka selalu dibayarkan oleh perusahaan secara tepat waktu.

Sistem kompensasi yang diterapkan pada perusahaan PKPU Sumut mampu mempertahankan pekerja selama bertahun-tahun, padahal jika dilihat dari upah masih mendekati UMR, tetapi yang menjadi kelebihan disini adalah banyak sekali tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Termasuk juga sistem kekeluargaan yang sangat tinggi di PKPU Sumut sehingga membuat pekerjaannya nyaman dan tenang saat bekerja, sehingga tercipta *long life worker* yang selalu mengikat pekerja dengan perusahaan secara langsung.

Menurut analisis penulis, penerapan kompensasi di PKPU Sumut sudah sesuai dengan pengertian teori kompensasi yakni kompensasi didalamnya menyangkut sistem penggajian yang adil. 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. Islam menetapkan upah bagi pekerjaannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf ayat 19, sebagai berikut :

يُولَظِي لَنْ نُنَّ نِ لَ اَوْعْ اِنْ يَنْدُ اِلَّا اَوْعْ اَوْه ت ا ج ر د
ل ك ل

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”.¹⁴⁷

¹⁴⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul „Ali-Art (J-ART), 2005, h. 507

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam di PKPU Sumut peneliti menyimpulkan sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara Islami yaitu dengan sistem penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia berbasis Syari'ah yaitu untuk kejujuran dan tanggungjawab sudah sesuai dengan Islam karena untuk mengetahui sifat jujur dan tanggungjawab PKPU Sumut melakukan penilaian saat training dan magang. Begitu juga dengan proses seleksi yang diterapkan di PKPU Sumut sudah sesuai dengan proses manajemen sumber daya manusia berbasis Syari'ah yaitu pelamar harus memenuhi syarat-syarat yang meliputi beragama Islam, *shiddiq, amanah, fathonah, tabligh, ta'awun, dan Istiqomah*. selain itu tenaga kerja didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja. Terkait kontrak kerja pada PKPU Sumut juga sesuai dengan manajemen sumber daya manusia berbasis Syari'ah, meskipun pelaksanaannya masih kurang maksimal, namun kontrak kerja yang diterapkan sesuai Islam, dimana isi kontrak kerja dijelaskan sejelas mungkin kepada karyawan, sehingga karyawan bisa mengukur kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya nantinya pekerja tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Begitupula penilaian kinerja yang dilakukan secara periodik dan terbuka, hal ini dapat memberikan banyak manfaat pada jangka panjang dan sistem penilaian kinerja di perusahaan cukup maksimal dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang bekerja keras, pemberian penghargaan ini nantinya akan memotivasi pekerja lainnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan masalah pelatihan dan pengembangan yang sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, yaitu pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan tidak hanya berupa moral dan spiritualnya saja, melainkan pelatihan dan pengembangan yang bersifat *religijs*. Sehingga pada

akhirnya dapat menaikkan level keimanan kepada Allah SWT dan menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Terakhir yaitu sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis syariah, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu karyawan juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan bekerja sesuai kesanggupannya (tidak merasa terbebani) dan mampu mempertahankan pekerja selama bertahun-tahun.

B. Saran

1. Bagi pihak perusahaan, penulis melihat, memang terdapat beberapa aspek yang didasarkan kepada Islam tetapi terdapat juga aspek-aspek yang belum. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memiliki staf khusus seperti dewan pegawai syariah yang memang merancang proses manajemen berbasis Syariah supaya lebih terkoordinir dan lebih baik penerapannya.
2. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya sumber daya manusia yang termanajemen dengan baik dapat menjadikan perusahaan tersebut berkualitas.
3. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang digunakan di PKPU Sumut sudah memenuhi kriteria profesionalisme dalam sumber daya manusia, maka dari itu harus dipertahankan karena dalam proses rekrutmen dan seleksi yang tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut.
4. Sebaiknya PKPU Sumut menetapkan standar tertentu untuk mengetahui apakah pelamar memenuhi syarat utama (*Shidiq, Amanah, Tabligh, Fathonah*) yang ditetapkan oleh pihak manajemen, paling tidak hal ini dapat diketahui melalui tes psikologi yang dilakukan ketika tes wawancara. Tujuannya adalah untuk mempermudah dan mempersingkat proses penilaian terhadap pelamar.
5. Untuk penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan obyek dan sudut pandang yang berbeda sehingga dapat memper kaya hasanah kajian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997.
- Adiwarman Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bandung: Prestasi Pustaka, 2007.
- Arif, Lutfi, dkk, *Bulughul Maram Five in One Terjemah*, Jakarta: PT. Mizan Publika, tt.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul., AliArt (J-ART), 2005.
- Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cordoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Gumur, Alex, *Manajemen Kerangka Pokok-Pokok*, Jakarta: Barata, 1975.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2003.
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.

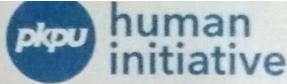
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetak kelima, Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2001.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Wayan Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kurniati, Umi Athelia, (ed), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustakaraya, 2012.
- Mahmudin, *Manajemen Dakwah Rasulullah (Suatu Telaah HistorisKritis)*, Jakarta: Restu Ilahi, 2004.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, *MSDM*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebeet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Munir, M., dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Prenada Media, 2006.
- Moekiyat, *Kamus Management*, Bandung: Alumni, 1980.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Manajemen Sumber DayaManusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Oktania, “*Praktik Manajemen Berbasis Islam pada Perusahaan*”, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UNDIP Semarang, 2012.
- Richard L. Daft, *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber DayaManusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)*, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Siagian Harbangan, *Manajemen Suatu Pengantar*, Semarang: Satya Wacana. 1993.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Abad 21*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Sutabri, Tata, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi, 2005.

Taufiq, Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004.

Werther, William B., Jr. dan Keith Davis, *Human Resource and Personnel Management*, New York : McGraw-Hill, 1993.

Lampiran 1

Surat balasan PKPU bahwasanya menerima peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.



Medan, 24 Oktober 2018

Nomor : PKPU-SU/13.10.1/E/2018
Hal : Balasan Izin Riset

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag

Di
Tempat

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Teriring salam, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridha-Nya bagi Bapak dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari.Amin .

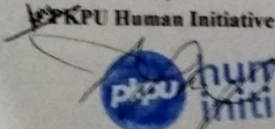
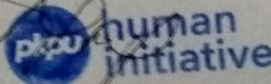
Menanggapi surat Saudara Nomor : B-2359/EB.I/PP.00.9/10/2018 tanggal 05 Oktober 2018 perihal mohon izin riset pada mahasiswa :


No	Nama	NIM	Semester	Jurusan
1.	Mahrizal Muhammad Tanjung	26131060	XI (Sebelas)	Ekonomi Islam

Telah kami setuju untuk melakukan riset di Lembaga PKPU Human Initiative Sumatera Utara.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwarakatuh.

Hormat kami,


MARDI SAHENDRA
 Kepala Cabang



Kantor Cabang Medan :
 Jl. Setia Budi No. 2739 Tanjung Sari
 Kecamatan Wetan Selayang, Medan.
 Telp. (061) 8229 273 Fax. (061) 8229 274
 Hotline pkpu : 0652 8222 9987

Kantor Pusat / Head Office :
 Gedung Graha Peduli PKPU
 Jl. Raya Condel No. 27-G Batu Ampar Jakarta Timur 13529-Indonesia
 Telp. +62167780015 Fax. +62167780013 E-Mail : welcome@pkpu.or.id

www.pkpu.or.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Mahrizal Muhammad Tanjung
2. Nim : 26131060
3. Tempat/tgl Lahir : Delitua, 18 September 1995
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Jenis Kelamin : Laki-laki
6. Status : Belum Menikah
7. Agama : Islam
8. Kebangsaan : Indonesia
9. Alamat : Jl. Pamah Lk. I Gg. Amri Kec. Delitua Kab.Deli Serdang



RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2001-2007 : SD NEGERI 108075
2. Tahun 2007-2010 : Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Islam
Delitua.
3. Tahun 2010-2013 : MAN 3 Medan

RIWAYAT ORGANISASI

1. Sekertaris Osis MAN Lubuk Pakam (2012)
2. Anggota Dewan Mahasiswa FEBI UIN-SU (2014)