

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: *Home Industry* Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat,  
Banyumas)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:  
**NADYA FIRIZKA**  
**1617201117**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadya Firizka  
NIM : 1617201117  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Implementasi Sumber Daya Manusia Insani  
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus : *Home Industry* Sandal Bandol  
Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas.

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 14 Juni 2022  
Saya yang menyatakan



Nadya Firizka  
NIM. 1617201117



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

IMPLEMENTASI SUMBER DAYA INSANI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS *HOME INDUSTRY* SANDAL BANDOL KEBANARAN,  
PURWOKERTO BARAT, BANYUMAS)

Yang disusun oleh Saudara **Nadya Firizka NIM 1617201117** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **21 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.  
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.  
NIP. 19881003 201903 1 015

Pembimbing/Penguji

Muhammad Wildan, S.E.Sy., M.Sy.  
NIDN. 2021088901

Purwokerto, 29 Juli 2022

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
di-  
Purwokerto.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Nadya Firizka NIM. 1617201117 yang berjudul:

**Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: *Home Industry* Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhdi Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.)

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 14 Juni 2020  
Pembimbing,



M. Wildan, S.Esy., M.Esy.  
NIDN. 2021088901

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INSANI  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: *Home Industry* Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat,  
Banyumas)**

**NADYA FIRIZKA  
NIM. 1617201117**

E-mail: [nadyasyam68@gmail.com](mailto:nadyasyam68@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Negeri Islam (UIN) Prof. KH. Saifuddin in Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Manajemen merupakan aspek penting baik bagi perorangan maupun perusahaan, sehingga pengetahuan manajerial dibutuhkan secara personal maupun kelompok. Salah satu aspek manajemen adalah terkait sumber daya insani yang merupakan pengelolaan perilaku seseorang dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dalam lingkup perusahaan aspek sumber daya insani adalah karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan keahlian yang dimiliki untuk pelaksanaan target yang ditentukan dalam perencanaan. Kemampuan manajerial tersebut untuk menghadapi persaingan pada *home industry* harus ada dukungan dari manajemen sumber daya insani yang berkualitas. Sebagai *home industry* pada umumnya sandal bandol Kebanaran Purwokerto sebenarnya telah menerapkan manajemen sumber daya manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana menerapkan manajemen sumber daya Insani dan bagaimana pemilik meningkatkan kinerja karyawan pada *home industry* sandal bandol. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *home industry* sandal bandol Kebanaran Banyumas dengan metode kualitatif. Metode yang dilakukan yakni dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian melakukan teknik analisis dengan mengumpulkan data, reduksi data, menyajikan data serta menarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, disimpulkan bahwa penerapan yang dilakukan oleh *home industry* sandal bandol meliputi, rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Dan juga menerapkan prinsip-prinsip nilai islami seperti sifat *siddiq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh*. Dengan adanya nilai-nilai Islami tersebut diharapkan karyawan akan semakin sungguh-sungguh dan semangat dalam bekerja dan dapat menjadi motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

**Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan.**



**IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN  
IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE  
(Case Study: Home Industry Sandal Bandol Kebanaran, West Purwokerto,  
Banyumas)**

**NADYA FIRIZKA**  
NIM. 1617201117

E-mail: [nadyasyam68@gmail.com](mailto:nadyasyam68@gmail.com)

Study Program of Sharia Economic Islamic Economic and Business Faculty  
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRACT**

Management is an important aspect for both individuals and companies, so managerial knowledge is needed both personally and in groups. One aspect of management is related to human resources which is the management of one's behavior in realizing optimal goals. Within the scope of the company, the human resource aspect is the employee who is expected to improve the performance and expertise possessed for the implementation of the targets specified in the planning. The managerial ability to face competition in the home industry must have the support of quality human resource management. As a home industry in general, Kebanaran Purwokerto sandals have actually implemented human resource management.

The formulation of the problem in this study is how to implement human resource management and how the owner improves employee performance in the home industry sandal bandol. The purpose of this study was to find out how the implementation of human resource management in improving employee performance in the home industry of Banyumas bandol sandals with qualitative methods. The method used is by observation, interviews, and documentation. Then perform analysis techniques by collecting data, reducing data, presenting data and drawing conclusions.

Based on the results of research conducted by researchers, it is concluded that the application carried out by the home industry of bandol sandals includes, recruitment, selection, job placement, training and development as well as compensation. And also apply the principles of Islamic values such as the nature of siddiq, amanah, fathonah and tabligh. With these Islamic values, it is expected that employees will be more serious and enthusiastic in working and can be a motivation so that employee performance will increase and achieve the targets set by the company.

**Keywords: Human Resource Management, Employee Performance.**

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba <sup>''</sup>	B	Be
ت	ta <sup>''</sup>	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥ	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha <sup>''</sup>	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	ze (dengan titik di atas)
ر	ra <sup>''</sup>	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d <sup>''</sup> ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	t	te (dengan garis di bawah)

ظ	za	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	„ain	„	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa“	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	„el
م	mim	m	„em
ن	nun	n	„en
و	waw	w	w
ه	ha“	h	ha
ء	hamzah	„	apostrof
ي	ya“	y	ye

**1. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

عدة	ditulis	„iddah
-----	---------	--------

**2. Ta’marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حكمة	ditulis	Hikmah	تيزج	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الاولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ“
---------------	---------	--------------------



- b. Bila ta<sup>ʿ</sup> marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	ditulis	Zakât al-fitr
------------	---------	---------------

#### 4. Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

#### 5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya <sup>ʿ</sup> mati	ditulis	a
	تنس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya <sup>ʿ</sup> mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

#### 6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya <sup>ʿ</sup> mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaul

#### 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

متناً	ditulis	a <sup>ʿ</sup> antum
أعدت	ditulis	u <sup>ʿ</sup> iddat

#### 8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

**9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



**MOTTO**

*Man Jadda Wa Jada*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan, rahmat, hidayah, dan bimbingan-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang mana telah membawa perubahan besar bagi peradaban dunia dengan memberi teladan yang berakhlak mulia. Penulisan karya tulis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata 1 (S.1) guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Islam Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang berjudul "Implementasi Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: *Home Industry* Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas)".

Selama dalam kepenulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak lepas dari dukungan dan bantuan oleh berbagai pihak yang telah memberikan sumbangan pemikiran, bimbingan, arahan, serta masukan yang positif dan membangun, maka penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Roqib, M. Ag. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. Fauzi, M. Ag. Wakil Rektot I Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. Ridwan, M. Ag. Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Sul Khan Chakim, M.M, Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

6. Dewi Laela Hilyatin, S. E., M.S.I. Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. Muhammad Wildan, S.Esy., M.Esy. Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas kesediannya menjadi dosen pembimbing dan telah menyempatkan waktunya disela-sela kesibukannya untuk membimbing penulis hingga dapat terselesaikan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kelancaran dalam menjalankan tugasnya.
8. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan fasilitas pelayanan studi akademik dalam proses kepenulisan skripsi ini.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Saryono dan Ibu Umi Haniah yang selalu mendo'akan dan mendukung baik berupa materi maupun bathin yang begitu tulus. Tidak lupa penulis ucapkan kepada saudara kandung saya Mas Vadlya Ma'arif beserta Istri Mbak Laila Rahmatika dan kedua anaknya Intan Farida dan Brilian Kamila semoga kebaikan kalian selalu di balas sebaik-baiknya oleh Allah SWT
10. Bapak Zainal Arifin selaku pemilik *home industry* sandal bandol beserta karyawan yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk dijadikan objek penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syari'ah C angkatan 2016 yang telah memberi warna kehidupan, berbagi ilmu dan kenangan lainnya yang kelak semoga bermanfaat.
12. Pengasuh Pondok Darul Falah Kedungwuluh Purwokerto Barat, Abah Kyai Dr. Supani, M.A., dan Ibu Nyai Dr. Enung Asmaya, M.A., yang sudah mendukung, mendoakan dan memberi ilmu agama yang sangat bermanfaat.
13. Pengasuh Pondok Kyai Mojo Jombang, Abah KH. Imron Jamil dan Ibu Nyai Titi Maryam yang sangat penulis ta'dzimi.
14. KKN PAR angkatan ke-44 kelompok 22, terima kasih atas pengalaman dan kenangan yang tidak bisa penulis lupakan selama 45 hari lamanya. Warga



desa Badamita khususnya Mbah Ikhwanudin dan Mas Akhir yang sudah bersedia menjadi induk semang selama kegiatan KKN, Pemerintah Desa Badamita Bapak Supri, Ibu Toifah, Ibu Hadri, Bapak Iqbal dan lainnya. Dan tidak lupa teman-teman seperjuangan selama KKN Ryan, Krisna, Samsul, Septi, Latifah, Catur, Okta, Risna, Wigi, Heni, Tiara, dan Lutfi.

15. PPL Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM, terimakasih sudah berkenan atas waktu dan tempatnya untuk kami belajar dan menambah wawasan dalam dunia kerja selama kegiatan PPL. Dan teman kelompok selama PPL Dyah Dwi Kartikaningrum dan Tita Komala.
16. Grup Hadroh As-Syifa Burdah Tunjungmuli pimpinan Syarifah Lulu Aediyah Alhaddad dan Syarifah Azizah Almunawwar serta teman-teman anggota majelis Zetni, Sahda, Nita, Wulandari, Ayu, Afi, Nazla dan Najma yang selalu mendoakan dan mendukung untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
17. Seluruh pihak yang telah turut mendo'akan dan mendukung selama penulisan skripsi ini yang tidak saya sebutkan.

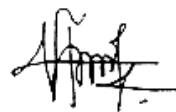
Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan dan sumbangan pemikiran yang telah diberikan oleh partisipan kepada penulis dan dicatat oleh-Nya sebagai amal yang sholih dan ikhlas. Saya pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Demikian harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan bagi siapapun yang membutuhkan.

Sampai akhirnya, marilah senantiasa berniat, berusaha dan bertawakkal kepada Allah SWT, semoga kita semua mendapat ridho serta diberikan jalan yang terbaik oleh-Nya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 14 Juni 2022

Penulis,



Nadya Firizka  
NIM. 1617201117

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Kajian Pustaka .....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	15
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Insani .....	16
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Insani .....	22
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Objek Penelitian.....	41
D. Subjek Penelitian .....	41
E. Sumber Data .....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data .....	44
H. Uji Keabsahan Data .....	46

**BAB IV : PEMBAHASAN**

A. Sejarah Berdirinya Home Industri Sandal Bandol.....	48
B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami .....	52
C. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	55
D. Pembahasan .....	61

**BAB V : PENUTUP**

A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 2 Daftar Karyawan .....	50



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1      Komponen-komponen penelitian kualitatif, 42  
Gambar 2      Komponen-komponen analisis data kualitatif: model interaktif, 45





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada kehidupan manusia segala kegiatan pasti berkaitan dengan manajemen seperti ekonomi, sosial politik, pendidikan dan sebagainya. Sehingga pengetahuan mengenai manajemen semakin dirasakan sebagai kebutuhan baik oleh individu maupun kelompok. Pengetahuan manajemen sebenarnya telah berkembang pada beberapa dasarawarsa terakhir, konsep-konsep kelimuan manajerial digali dari berbagai sumber budaya, hingga digali dari doktrin agama.

Sebagai pedoman hidup, Islam berisi petunjuk bagi manusia untuk menjalani kehidupan dalam segala aspeknya termasuk mengenai manajemen. Manusia ditugaskan oleh Tuhan untuk menjadi khalifah atau pemimpin. Karena pada dasarnya, manusia memiliki sifat baik dan buruk sehingga manusia memiliki potensi untuk berbuat baik dan berbuat buruk tidak keluar dari ketetapan aturan Allah SWT. (Adib, 2021). Sehingga perlu adanya sumber daya manusia Islami untuk dikelola agar maksudnya untuk memimpin diri sendiri, dan menjaga kelestarian bumi. Definisi dari manajemen sendiri memiliki pengertian dari berbagai sudut pandang. Menurut Schein (2008) manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara professional. Sedangkan Handoko memandang manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengawasan dan kepemimpinan (Arman, 2021:2-3)

Sebagai muslim, melaksanakan manajemen sumber daya manusia harus berpedoman pada Al-Qur'an dan hadits. Manajemen sangat berpengaruh untuk mengukur tercapainya suatu tujuan. Pada zaman modern seperti sekarang ini, dimana teknologi dan peradaban sudah sangat

cepat berkembang, sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus meningkatkan manajemen, salah satunya manajemen sumber daya manusia untuk lebih kompeten.

Manajemen dalam perspektif Islam memiliki dua pengertian, yaitu sebagai ilmu dan aktifitas, yang mana manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai. Sedangkan sebagai aktivitas pada aturan syara', nilai atau hadarah Islam. (Veithzal, 186:2012).

Dalam manajemen Islam terdapat tiga unsur yang tidak dapat dipisahkan yaitu 1) *hablun min Allah* yaitu hubungan manusia dengan Allah sebagai pencipta segala sesuatu yang ada di bumi dan langit, 2) *Hablun Minan Nas* yaitu hubungan manusia dengan manusia yang lain baik di lingkup masyarakat ataupun pekerjaan/organisasi. Dengan menjalin hubungan yang baik maka akan mudah untuk mencapai suatu tujuan, dan 3) *Hablun Minal Alam* yaitu hubungan antara manusia dengan lingkungan sekitar, yang mana seseorang atau organisasi harus menjaga dan memanfaatkan lingkungan yang diciptakan oleh Allah untuk digunakan sebaik mungkin. Jika tidak organisasi tidak akan mencapai keberhasilan karena bisa berselisih dengan masyarakat sekitar dan merasa dirugikan. (Arman, 2021:22)

Peranan manajemen dalam sebuah organisasi yaitu mengatur struktur organisasi sesuai kehendak perusahaan, membantu manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, perusahaan akan mendapatkan pengambilan keputusan dan organisasi akan terusun dengan baik. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran dengan baik akan membawa perusahaan dalam kegagalan.

Manajemen Islami adalah sebuah perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada di

dalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, sehingga perilakunya terkendali dan tidak akan melakukan KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme), hal tersebut karena merasa selalu diawasi oleh Allah SWT. (Didin, 2003:5)

Manajemen yang dilakukan secara tertib, efisien dan teratur sangat sesuai dengan prinsip agama Islam. Hal ini terbukti dengan adanya Al-Qur'an dan sunnah yang telah mengatur tentang sekecil apapun urusan di dunia ini, contohnya masalah ibadah, muamalah dan sebagainya. Yang telah difirmankan oleh Allah pada Qur'an Surat As-Sajdah ayat 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِثْلَهُ هَذَا أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ - ٥

*“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Al-Qur'an Kemenag)*

Dari isi kandungan ayat di atas bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini buti kebesaran Allah SWT dalam mengatur alam raya ini. Namun, manusia adalah sebagai makhluk yang dijadikan khalifah atau pemimpin di bumi untuk mengatur dan mengelila bumi dengan sebaik-baiknya. Manajemen sumber daya manusia mencakup tentang ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan kinerja karyawan agar terciptanya keefektifan dan efisiensi pada proses mencapai tujuan. Oleh sebab itu, perusahaan harus melalui suatu penyeleksian, rekrutmen karyawan, pengembangan, kompensasi dan evaluasi bagi karyawan. Karena MSDM menganggap manusia sebagai asset kekayaan terpenting yang harus dipelihara dengan baik.

Salah satu implementasi manajemen sumber daya manusia yang bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan adalah memberikan kontribusi untuk perkembangan perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manajemen

sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia melalui waktu, tenaga dan kemampuannya yang dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan individu maupun kelompok. Dalam menentukan pilihan untuk keberlangsungan suatu perusahaan, yaitu dengan menentukan sumber daya manusia yang akan berfungsi didalamnya agar proses kinerja karyawan memenuhi target yang telah ditentukan.

Di dalam perusahaan usaha kecil dan menengah, salah satunya yaitu *home industry* sandal bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas, seringkali kesulitan dalam mengatur masalah tenaga kerja/kepegawaian. Mulai dari kesulitan mencari tenaga kerja hingga sulit dalam menentukan gajinya. Kendala yang sering dijumpai mengenai sumber daya manusia antara lain, minimnya pengalaman dan para pemimpin atau pemilik usaha kesulitan dalam menentukan standar proses rekrutmen, pihak perusahaan asal-asalan saja dalam merekrut karyawan, sehingga banyak karyawan yang tidak berkompeten.

Rekrutmen berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja tertentu dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja. Kemudian agar tenaga kerja dapat terus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, tenaga kerja tersebut harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan (Solihin, 2009).

Pengelolaan sumber daya manusia pun harus dilakukan sesuai dengan norma-norma yang berlaku karena akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan tersebut akan memberikan

dorongan motivasi yang kuat terhadap para karyawan untuk mengembangkan perusahaan. Perlakuan ini juga dapat diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang profesional. Dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan sampai dengan pengembangan dan kompensasinya (Veithzal, 11-12:2014). Dengan demikian, untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia harus dilakukan proses-proses yang ada dan terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tugas-tugas yang diberikan serta menambah keunggulan perusahaan.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia Islami/Insani adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah. SWT yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah shiddiq, amanah, fathonah, dan tabligh. Keempat sifat inilah yang dapat mengukur keunggulan dari sumber daya manusia. (Arman, 2021:49)

Djelaskan dalam surat Ar-Rohman ayat ke 33:

يٰۤاٰیُّهَا الْجِیْنُ وَ الْاِنْسِ اِنْ اَسْتَطَعْتُمْ اَنْ تَنْفُذُوْا مِنْ اَقْطَارِ السَّمٰوٰتِ وَ الْاَرْضِ فَانْفُذُوْا ۗ لَآ تَنْفُذُوْنَ

اِلَّا بِسُلْطٰنٍ ۗ ۙ - ۳۳

*“Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah).” (Al-Qur’an Kemenag)*

Islam memberikan perhatian yang tinggi terhadap sumber daya manusia. Tujuan dari Islam diturunkan agar dapat memperbaiki manusia. Selain itu, Islam juga mementingkan pembangunan karena faktor terpenting untuk keberhasilan suatu tujuan. Strategi pengembangan sumber daya manusia Islami yang dilakukan oleh Rasulullah SAW yakni merencanakan dan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas.



Karena yang dilakukan oleh Rasulullah SAW menganut pada al-Qur'an untuk menjadikan orang berlaku adil, berbuat kebajikan, memberi bantuan, melarang kemungkarang, kekejian dan permusuhan.

Dijelaskan dalam firman Allah pada QS. An-Nahl ayat 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ

لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ - ٩٠

*“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkarang, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Al-Qur'an Kemenag)*

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada umatNya untuk berbuat adil, berbuat kebaikan, memberi kepada kerabat dan tidak melakukan perbuatan yang jelek dan permusuhan. Adil merupakan suatu perbuatan yang mewujudkan kesamaan dan keseimbangan berdasarkan hak dan kewajiban.

Faktor-faktor yang menyebabkan seorang muslim bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya dianggap sebagai ibadah. Selain itu, juga dapat bekerja keras karena keinginan memperoleh imbalan atau penghargaan material dan non material. Seperti gaji atau kedudukan yang lebih baik. Kesadaran bekerja produktif yang dilandasi dengan semangat tauhid merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter seorang muslim. (Fadlail, 2020)

Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satunya adalah pada usaha *home industry*. Usaha ini mempunyai peranan yang cukup besar dalam memajukan perekonomian di Indonesia. Dan juga salah satu upaya yang bisa bertahan ketika krisis ekonomi karena mampu menyerap tenaga kerja sehingga mengurangi angka pengangguran.

Usaha Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas merupakan *Home industri* yang memproduksi sandal yang dimiliki oleh Bapak Zaenal Arifin pasti tidak akan pernah lepas dari manajemen sumber daya manusia. Sudah dijelaskan pada teori organisasi, bahwa manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Tetapi pada usaha bandol ini, pemilik tidak terlalu memperhatikan seleksi karyawan. Hanya saja warga sekitar yang sedang membutuhkan pekerjaan, beragama Islam, dan tentu mau bekerjasama diikutsertakan menjadi karyawan. Hal ini juga untuk mengurangi urbanisasi warga sekitar.

Seiring berjalannya waktu, persaingan menjadi ketat. Alhasil, pemilik usaha ini menambah inovatif model sandal. Tidak hanya dari bandol, tapi ada juga produk sandal yang terbuat dari spon dan dibentuk berbagai model kekinian. Untuk mempertahankan kualitas produk dan meningkatkan pemasaran, pemilik harus mengembangkan para karyawan untuk lebih profesional.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja di sandal bandol terdiri dari pimpinan dan tenaga kerja produksi. Pemilik usaha sekaligus merangkap sebagai pimpinan, yang mengatur semua aktivitas mulai dari perencanaan penjualan, pemilihan bahan baku, perencanaan desain produk, pengadaan tenaga kerja baik pada bidang produksi maupun tenaga pemasara serta mencari pelanggan. Sebagian besar karyawan hanya lulusan SLTA ke bawah, jadi pendidikan tidak terlalu berpengaruh pada persyaratan menjadi tenaga kerja. Selain persyaratan yang lain juga, ada beberapa prinsip Islam yang diterapkan seperti karyawan harus beragama Islam, membaca doa sebelum bekerja, shalat berjamaah dan lainnya.

Dilihat dari bagian rekrutmen dan seleksi, sandal bandol belum menerapkan sepenuhnya dalam manajemen sumber daya manusia Islami. Sehingga diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islami agar tujuan yang telah ditentukan

dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia Islami yang ada di *home industri* sandal bandol dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap maksimal dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan agar terus berkembang.

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di sandal bandol Kebanaran Purwokerto Banyumas mengenai bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja parakaryawan dengan judul **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus *Home Industry* Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas)”**

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan asset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan organisasi. MSDI merupakan suatu bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia/insani dalam perusahaan, yaitu mengenai pengaturan peranan manusia/insani dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal. (Hasibuan, 2006:10)

Manajemen sumber daya Insani merupakan segala kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dengan nilai-nilai Islam dan bertujuan untuk beribadah kepada Allah. Ada empat karakter Rasulullah SAW yang menjadi acuan dalam manajemen sumber daya manusia Islami antara lain shidiq, amanah, fathonah, tabligh. Semua sifat tersebut tidak akan terbentuk kecuali dengan usaha yang sungguh. Pada intinya

manajemen sumber daya manusia Islami mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah. (Nihayatul, 2017)

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Muah, 2017)

## 3. *Home Industry*

*Home industry* atau yang dikenal dengan industri rumah tangga. Industri rumah tangga adalah usaha yang tidak berbentuk hukum dan dilaksanakan oleh seseorang atau beberapa orang anggota rumah tangga yang mempunyai tenaga kerja dengan kegiatan mengubah bahan dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi (Suratiyah, 2010).

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah terhadap penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani di *home industry* sandal bandol Kebanaran Purwokerto Banyumas?
2. Bagaimana analisis manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan pada *home industry* sandal bandol Kebanaran Purwokerto Banyumas?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi di *home industry* sandal bandol Kebanaran Purwokerto Banyumas.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh terutama pada pengetahuan ekonomi Islam.

### b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini penulis sangat berharap dapat digunakan sebagai bahan referensi kepastakaan UIN Prof. KH. Saefuddin Zuhri Purwokerto, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan menjadi acuan pada penelitian selanjutnya.

### c. Bagi Home Industri Sandal Bandol

Sebagai sumbangan informasi untuk dijadikan catatan koreksi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja, sekaligus memperbaiki kekurangan atau masalah-masalah yang dihadapi mengenai manajemen sumber daya manusia.

## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka atau telaah pustaka yaitu mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti oleh penulis atau kajian tentang ada maupu tidaknya studi, buku-buku, jurnal dan penelitian lainnyayang hampir sama dengan permasalahan yang disusun oleh penulis.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Nihayatul Chusna mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang (2017)	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Kendal)	Fokus penelitian tentang manajemen sumber daya manusia Islami Jenis penelitian : Kualitatif	Hasil dari penelitian ini penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada proses rekrutmen yaitu calon karyawan harus



No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
				beragama Islam, perempuan wajib menggunakan jilbab, berakhlak baik. Seleksi dilakukan dengan metode wawancara. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan menggunakan metode <i>on the job training</i> dan <i>of the job training</i> .
2.	Sandy Mulya Adhi Olivia Fachrunnisa Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang (2017)	Perilaku Kerja Berbasis Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi	Fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Metode Penelitian: Kualitatif	Hasil dari penelitian dengan adanya penerapan budaya Islami membuat nilai-nilai Islami dapat dijalankan secara berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan perilaku kerja yang positif.
3.	Ningsih Fkultas	Strategi Manajemen	Fokus penelitian	Hasil penelitian ini



No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
	Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara (2019)	Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan	yang menggunakan analisis SWOT adalah keadaan dimana perusahaan beradaptasi pada <i>Growth Stability Strategy</i> yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan
4.	Lira Aslia Meilana UIN Sunan Gunung Djati, Bandung (2020)	Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah	Menganalisa Tentang sumber daya manusia berlandaskan nilai-nilai Islam	Kompetensi sumber daya manusia berlandaskan nilai-nilai Islam untuk melakukan operasional perbankan Syari'ah
5.	Fatatur Halimah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam	Menganalisa tentang penerapan manajemen sumber daya	Hasil dari penelitian adalah proses rekrutmen dilakukan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
	IAIN Purwokerto (2016)	Pada Bmt Khonsa Cilacap	manusia perspektif Islam	untuk mendapatkan karyawan yang amanah, pelatihan dan pengembangan menerapkan nilai-nilai kenabian seperti siddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Penilaian kinerja yang dinilai adalah sift kemanusiaan pada karyawan.
6.	Mahyul Hidayat Fajultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (2020)	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik (Studi Pada Rumah Batik Azmiah Olak Kemang Kota Jambi)	Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti MSDM sangat memberikan dampak yang baik karena berpengaruh dalam mengembangkan usaha batik Jambi kedepannya
7.	Nur Indah Sari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam	Menganalisa penerapan MSDM Perspektif	SOP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
	IAIN Palopo (2017)	Perspektif Syariah (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)	Islam	menggunakan sistem MSDM Syariah tetapi belum sepenuhnya diterapkan

**Tabel 1:** Penelitian Terdahulu

Dalam skripsi Nihayatul Chusna dengan judul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam pengelolaan Tenaga Kerja*. Hasil dari penelitian ini penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada proses rekrutmen yaitu calon karyawan harus beragama Islam, perempuan wajib menggunakan jilbab, berakhlak baik. Seleksi dilakukan dengan metode wawancara. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan menggunakan metode *on the job training* dan *of the job training*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sandy Mulya Adhi Olivia Fachrunnisa dengan judul *Perilaku Kerja Berbasis Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi*. Hasil dari penelitian dengan adanya penerapan budaya Islami membuat nilai-nilai Islami dapat dijalankan secara berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan perilaku kerja yang positif.

Dalam penelitian Ningsih dengan judul *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian ini yang menggunakan analisis SWOT adalah keadaan dimana perusahaan beradapada *Growth Stability Strategy* yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan

Pada jurnal yang disusun oleh Lira Aslia Meilana dengan judul *Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah*. Hasil penelitian

Kompetensi sumber daya manusia berlandaskan nilai-nilai Islam untuk melakukan operasional perbankan Syariah

Penelitian yang disusun oleh Fatatun Halimah dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam Pada Bmt Khonsa Cilacap*. Hasil dari penelitian adalah proses rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang amanah, pelatihan dan pengembangan menerapkan nilai-nilai kenabian seperti siddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Penilaian kinerja yang dinilai adalah sifat kemanusiaan pada karyawan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, maksud dan tujuan penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan

Bab II Landasan teori tentang manajemen sumber daya manusia Islami. Dalam bab ini dibahas tentang pandangan umum manajemen sumber daya manusia Islami

Bab III Metode penelitian, berisi tentang jenis penelitian, lokasi, subjek, objek, analisis data dan uji keabsahan data.

Bab IV Pembahasan. Berisi tentang pembahasan yang diteliti oleh penulis, implementasi manajemen sumber daya manusia Islami untuk meningkatkan kinerja karyawan pada *home industri* sandal bandol

Bab V, simpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang sudah dijabarkan di bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani**

Lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Menurut pandangan Sinamora (1997), pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan, peningkatan, penilaian, pemberian upah, dan pengendalian individu para pekerja. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2003), manajemen sumber daya manusia adalah teori dan cara untuk mengatur hubungan dengan peranan pekerja di suatu perusahaan/organisasi agar mencapai suatu tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Pada intinya manajemen sumber daya manusia ilmu yang mengelola pekerja dari mulai rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta pemberian upah untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun kelompok. (Handoko, 2001:4)

Sedangkan menurut Panggabean (2007), pengertian sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, manajer, mengendalikan kinerja yang berkaitan dengan analisis pekerja, mengevaluasi atas pekerjaan, pengembangan, gaji, dan pemutusan kerja guna mencapai tujuan.

Sinamora (2004) menjelaskan bahwa tujuan daripada manajemen sumber daya manusia tidak harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. (Danang, 2012:8) hal tersebut untuk meminimalisir adanya resiko-resiko yang tidak diinginkan seperti proses pekerjaan yang dilakukan bisa merugikan masyarakat sekitar.

Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia adalah rancangan sistem dalam organisasi untuk menggunakan kemampuan dan bakat seseorang secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan.



Sehingga sangat penting menerapkan manajemen sumber daya manusia agar lebih tertata dan disiplin. (Ali:2015)

Dalam memandang manajemen sumber daya manusia, Islam sebenarnya lebih memperhatikan, karena sudah dijelaskan dalam al-Qur'an bahwa manusia diutus oleh Allah untuk menjadi khalifah/pemimpin di muka bumi. Selain itu manusia juga harus memperhatikan sikap yang dimiliki agar mencegah melakukan perbuatan yang tidak baik. Dan juga dapat mempengaruhi keimanan seseorang, cara bersosialisasi dengan orang lain serta mengemban amanat yang ditanggung jawabkan kepada seseorang.

Islam memandang manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang mengatur sumber daya manusia di sebuah organisasi berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam pada saat melakukan sesuatu, maka akan merasa diamati langsung oleh Allah SWT., menganggap bekerja sebagai ibadah, dan tidak akan melakukan kecurangan dalam bekerja atau melakukan tindakan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Ada tiga cakupan yang terkandung dalam manajemen sumber daya manusia Islami, yakni: (Saifuddin, 2015)

- 1) Penilaian kinerja seseorang tidak hanya dilihat pada saat bekerja, namun setiap perilaku yang dilakukan selama hidupnya. Oleh sebab itu, manusia sangat dianjurkan untuk selalu berhati-hati dalam menjalankan kehidupannya.
- 2) Penilaian berdasarkan Al-Qur'an yaitu berdasarkan kepribadian dan karakter yang dimiliki oleh karyawan serta perilaku kesehariannya.
- 3) Dalam menganjurkan pelatihan dan pengembangan manusia, Islam tidak hanya melihat dari pengetahuan dan keterampilannya saja, tetapi pengembangan moral dan spiritual/keimanannya.

Organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam harus menyadari pentingnya implementasi prinsip-prinsip yang Islami untuk menciptakan perilaku kerja Islami pada sumber daya manusia, dan menjadikan nilai-nilai Islami dapat dijalankan secara berkelanjutan agar sumber daya



manusia tersebut memiliki etos kerja yang tinggi, melakukan pelayanan dengan baik, dan dapat menjaga hubungan yang baik antara karyawan lainnya. (Sandi, dkk., 2017)

Sumber daya manusia merupakan proses paling penting karena sangat berpengaruh dalam mengelola sumber di muka bumi. Pada dasarnya semua yang diciptakan oleh Allah bertujuan untuk kesejahteraan umat manusia. Sehingga manusialah wajib menggunakan apa yang sudah diberikan oleh Allah dengan sebaik mungkin dan bukti bahwa manusia merasa bersyukur. Hal tersebut juga akan menciptakan akhlak yang baik, seperti *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*. Keempat sifat ini sangat bisa dijadikan untuk menilai keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. (Paramansyah, 2021:49)

a. *Siddiq* (jujur)

Menurut bahasa *siddiq* artinya jujur. Sedangkan menurut istilah, *siddiq* (jujur) merupakan ketepatan yang disampaikan dengan yang dilakukan oleh seseorang. Selain itu, *siddiq* mengandung prinsip kebenaran yang dianggap sebagai sendi kemaslahatan dalam hubungan antar manusia. (Srijanti, 2007)

Sikap *siddiq* tidak hanya perkataannya saja tetapi juga pada akhlak dan perilaku seorang manusia. Rasulullah SAW selalu berkata jujur sesuai dengan yang dilakukannya. Sehingga beliau mendapatkan penghormatan atas sifat mulia yaitu *siddiq*. (Olivia, Diah, 2020:9)

b. *Amanah* (dapat dipercaya)

*Amanah* menurut bahasa artinya dapat dipercaya. Sedangkan menurut istilah, penjelasan dari sifat *amanah* adalah sifat dan sikap kepribadian yang sesuai, jujur dan tulus dalam melaksanakan sesuatu, baik berupa harta, amanat dan tugas kewajibannya. (Srijanti, 2007)

Rasulullah mempunyai sifat amanah karena sangat terkenal dapat dipercaya dalam melaksanakan kewajiban. Sifat amanah pun sudah dimiliki sebelum diangkat menjadi nabi hingga masyarakat pada zaman beliau apapun jika dilimpahkan kepada nabi pasti akan

diselesaikan dengan tuntas. Sehingga beliau mendapatkan gelar *Al-Amiin* yang artinya terpercaya. Jika sikap amanah dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh pelaku usaha maka seluruh karyawannya juga akan dimudahkan dalam menunaikan tugasnya, serta akan menghasilkan kepuasan tersendiri karena melakukan pekerjaan dengan nyaman. (Olivia, 2020:9)

Dijelaskan juga firman Allah SWT:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا - ٥٨﴾

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.” (An-Nissa:58)

Dijelaskan dalam ayat di atas, bahwasannya Allah menyuruh kepada umatnya agar apa yang sudah diterima atau di amanati bersegeralah untuk menyampaikan dengan tepat. Karena Allah sungguh maha mendengar dan melihat. Apapun yang dilakukan dan diucapkan oleh kita Allah akan mengetahui dan Allah lah sebaik-baiknya pemberi pelajaran kepada kita.

c. *Tabligh* (menyampaikan)

Sifat *tabligh* artinya komunikatif, penyampaian dan benar dalam setiap ucapan. Seorang pelaku usaha yang menerapkan nilai-nilai Islam harus bisa mengkomunkasi visi dan misinya dengan benar kepada karyawannya, dan harus menyampaikan keistimewaan yang ada pada produknya tanpa sedikitpun berbohong apalagi melebih-lebihkan kualitas produknya yang tidak sesuai fakta kepada konsumen. Justru hal tersebut jika tidak sesuai, maka konsumen dan

calon konsumen menganggap produk tersebut tidak layak ditawarkan (Srijanti, 2007:89)

Sifat *tabligh* ini juga harus diterapkan oleh manajer terhadap bawahannya. Sehingga tidak ada risiko yang buruk terjadi, misalnya *misscommunication* atau salah paham karena penyampaiannya yang kurang jelas. Misalnya program kerja baru ataupun perubahan peraturan perusahaan Penyampainnya harus secara lebih jelas, rinci dan benar-benar dipahami oleh karyawan. Karena dalam hal apapun komunikasi sangat penting untuk kelangsungan suatu kegiatan. (Olivia, 2020:9)

d. *Fathanah* (cerdas)

*Fathanah* yang dikenal dengan artian cerdas atau bijaksana. Pemimpin atau pelau usaha harus menerapkan sifat *fathanah* karena pemimpin yang baik adalah yang mampu memahami secara mendalam segala hal dan tugas yang harus ditunaikan secara benar, begitu pula dengan karyawannya.

Dalam implikasi ekonomi Islam, *fathanah* merupakan aktivitas yang dilakukan dengan kecerdasan, memanfaatkan potensi akal dan pikiran tidak lain hanya untuk mencapai tujuan. Selain itu, *fathanah* dapat menciptakan kreatifitas dan memapu melakukan bermacam inovasi yang sangat bermanfaat. Semakin cerdas sumber daya manusia, maka akan semakin cerdas pula tenaga kerja dalam perusahaan tersebut karena dalam mengelolanya terjamin kualitasnya. (Diah, 2020:8)

Jika sifat diatas bisa dilakukan secara terus-menerus maka akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan akan lebih optimal. Sifat yang baik akan tertanam dalam diri kita sendiri, hal tersebut tidak langsung muncul tetapi dengan pengorbanan, kesabaran dan usaha bersungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Abu Sin (sutanto, 2013), ada empat hal yang harus terpenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen Islami, yaitu:

a. Manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak islami. Beberapa nilai serta akhlaq islami yang merupakan cerminan dari diri seorang muslim adalah:

1) Niat Karena dalam bekerja merupakan dimensi yang sangat penting, dalam agama islam niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan. (Chazanagh, Akbarnejad, 2011).

2) Amanah Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab adalah kewajiban bagi setiap muslim baik dalam hubungan sosial, ekonomi dan juga pada seluruh aspek kehidupan. Sikap amanah telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mendapatkan gelar Al Amin karena sikap amanah serta kejujurannya.

b. Kompensasi, bonus dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai

Dalam pandangan islam, yaitu QS. An Nisa 32, penentuan kompensasi berdasarkan pada jasa kerja, kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kaum kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seorang pekerja dengan cara menyesuaikan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut jika beban hidupnya bertambah pada batas minimum (Gilarso, 2004). Sebaliknya mereka akan mengurangi upah tersebut apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat.

c. Faktor spiritualitas sama penting dengan kompensasi ekonomis. (Nurtjahjanti, 2010) mengatakan bahwa spiritualitas dalam sebuah

perusahaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk menghasilkan uang.

- d. Sistem dan Struktur Organisasi Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilaku pelakunya berjalan dengan baik. Pada dasarnya sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasul. Menurut (Rachman, 2015) Keberadaan organisasi sangatlah penting bagi manusia karena organisasi merupakan alat untuk dapat mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Melalui organisasi, manusia akan bekerja, dan menunjukkan eksistensi agar dapat mencapai kepuasan terhadap tujuan tersebut. Begitu pentingnya langkah pengorganisasian, Allah Azza Wajalla telah memberikan contoh kepada manusia dalam Al-Qur'an langkah pengorganisasian setelah melakukan perencanaan secara matang dalam proses penciptaan langit dan bumi. Dalam surat As-Sajdah ayat 4-5.

## **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Insani**

### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan merupakan aktivitas manajemen yang paling penting bahkan langkah awal untuk melaksanakan manajemen sebuah perusahaan. Perencanaan sangat berpengaruh terhadap unsur-unsur manajemen lainnya, seperti merealisasikan perencanaan dan pengawasan agar bisa mewujudkan tujuan yang direncanakan. (Ibrahim, 2006:79)



Perencanaan sumber daya manusia digunakan ketika akan menerapkan visi dan misi perusahaan yang sudah ditentukan. Pada proses perencanaan bertujuan untuk mendapatkan kemampuan yang dimiliki pekerja yang tepat, jumlah dan penempatan kerja yang tepat agar menghasilkan kepuasan maksimal jangka panjang baik organisasi maupun individu.

Menurut Hasibuan (2001:91) perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk menilai secara sistematis kebutuhan sumber daya manusia melalui keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Secara garis besar, perencanaan itu suatu pemikiran secara teliti dan jelas menuju kepastian dan dinamis. Sehingga melakukan proses perencanaan harus sungguh-sungguh agar nantinya tidak merugikan proses kinerja baik jangka pendek maupun jangka panjang dan tujuan yang dicapai memiliki kepuasan.

Selanjutnya definisi perencanaan menurut Schuler dan Walker (1990) bahwa perencanaan ialah langkah awal pada proses manajemen untuk menentukan kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi dari posisi awal saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Untuk melaksanakan proses perencanaan harus melalui lima tahapan, yakni:

1) Mengidentifikasi tujuan

Langkah awal pada proses perencanaan yaitu mengidentifikasi tujuan. Menetapkan tujuan yang akan dicapai merupakan hal yang paling penting sehingga harus menemukan jalan keluar dengan melibatkan inovasi, kreativitas dan keterampilan sumber daya manusia yang optimal secara efisien. Tidak membutuhkan waktu dan biaya yang banyak namun tujuan yang diraih didapatkan secara maksimal.



2) Peramalan keperluan

Tahap selanjutnya setelah menentukan tujuan organisasi yaitu merencanakan keperluan yang dibutuhkan untuk merealisasikan tujuan. Ketetapan keperluan harus direncanakan semaksimal mungkin agar tidak terjadi risiko-risiko yang bisa menghambat kinerja.

3) Menilai keahlian sumber daya manusia

Setelah menentukan dugaan keperluan yang dibutuhkan, yakni menilai keahlian atau kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia. Hal ini dilakukan salah satunya agar tidak salah menempatkan sumber daya manusia pada posisi kinerja. Ketepatan menempatkan posisi karyawan akan memudahkan langkah-langkah selanjutnya dan menciptakan keefisiensi waktu dalam mengerjakan suatu tanggungjawab.

4) Menentukan kebutuhan utama sumber daya manusia

Setelah menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan, kemudian menentukan kebutuhan apa saja yang nantinya dibutuhkan. Kemampuan yang baik tidak akan bisa diterapkan jika kebutuhan tidak terpenuhi. Oleh karena itu, kebutuhan harus dipenuhi untuk menunjang amanah yang diberikan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas.

5) Mengembangkan rencana kegiatan

Pengembangan kegiatan yang telah direncanakan dan ditetapkan dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semakin bersungguh-sungguh mengerjakan sesuatu dan tepat maka akan merasa nyaman dan hasil pun memuaskan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif dilakukan analisis terhadap kebutuhan organisasi dalam kondisi yang selalu berubah, serta mengembangkan aktivitas yang memuaskan terhadap kebutuhan. (Danang, 2012)

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana yang ditetapkan maka dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan dan pemberian kesejahteraan karyawan akan lebih mudah dan terkendali.

Pada proses perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor tertentu, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal perusahaan yaitu faktor yang terdapat di dalam perusahaan seperti penutupan, berhenti kerja atau keluar, meninggal dunia atau rotasi pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang ada di luar jangkauan perusahaan seperti persaingan yang ketat, teknologi semakin canggih, dan kerjasama atau saling ketergantungan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.

Pandangan Islam terhadap perencanaan adalah kegiatan sebuah pekerjaan dalam perusahaan/organisasi dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang optimal.

Sebagaimana Allah SWT menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang dan disertai tujuan yang jelas, firman Allah dalam Al-Qur'an surat Shad :27

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۗ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ  
كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ۗ — ٢٧

Artinya : “Dan kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada diantara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka”. (Al-Qur'an Kemenag)

Dalam sabda Rasulullah SAW dijelaskan yang artinya: ”Jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambillah jika perbuatan tersebut itu jelek, maka tinggalkanlah.” (HR. Ibnu Mubarak)

Firman Allah dan hadits nabi sudah dijelaskan bahwa segala perbuatan yang akan dilakukan harus dipertimbangkan untuk meminimalisir adanya resiko-resiko yang bisa merugikan. Dan juga segala masalah pasti ada hikmahnya. Semua itu sudah kehendak Allah SWT tugas manusia hanya merencanakan dan menjalankan bagaimanapun hasilnya nanti sudah ditentukan oleh Allah SWT.

Manajemen Islam memaparkan bahwa setiap umat manusia (baik dalam organisasi maupun individu) sangat dianjurkan untuk memperhatikan setiap yang sedang dan telah dilakukan serta merencanakan kegiatan untuk hari esok. Kesuksesan dapat dinilai dari sebuah perencanaan. Masa depan yang tertata akan lebih berkualitas, karena jika apa yang direncanakan tetapi tidak terealisasi maka kita sudah mempunyai solusi untuk memperbaiki. Dengan perencanaan, disadari atau tidak kita akan menemukan faktor-faktor kendala yang akan kita temukan. Pada masa Rasulullah, hambatan atau kendala tersebut selalu dijadikan sebagai kesempatan untuk meningkatkan kualitas kinerja. (Arman, 2021:84)

Beberapa fungsi perencanaan menurut pandangan Islam di berbagai implementasi bagian-bagian di perusahaan:

- 1) Perencanaan bidang SDM yaitu pada penetaoan standar perekrutan karyawan berupa penetapan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja.
- 2) Perencanaan bidang keuangan, yaitu penetapan sumber alokasi dana sehingga tidak ada unsur riba didalamnya.
- 3) Perencanaan pada bidang operasi, yakni penetapan bahan baku produksi dan prosesnya sehingga terjamin kelayakan dan halal.
- 4) Perencanaan pada bidang pemasaran, yaitu penetapan sasaran pasar, promosi sesuai dengan produk/jasa yang dipasarkan. (Ahmad, 110)

Adapun indikator-indikator dalam perencanaan yang harus dilakukan oleh manajer terhadap sumber daya manusia:

a. Rekrutmen

T. Handoko mendefinisikan rekrutmen sebagai langkah untuk mencari sejumlah calon karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan menurut Henry Simamora memberi pengertian bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas-aktivitas memikat calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan-pengatahuan yang dibutuhkan untuk melengkapi kekurangan dalam perencanaan karyawan. Rekrutmen telah menjadi prioritas bagi banyak organisasi atau perusahaan karena pada dasarnya rekrutmen ini usaha untuk melengkapi atau mengisi sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan. (Saks & Uggeslev, 2010)

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menemukan dan menarik calon karyawan yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para calon pekerja dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan kepada pihak perusahaan. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan jumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. (Jauvani, 2015:148)

Islam memandang bahwa rekrutmen merupakan proses yang paling penting dan harus diprioritaskan karena sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan serta hasil pekerjaan yang memuaskan. Proses ini juga harus dilakukan dengan baik dan benar karena mendapatkan karyawan yang tepat dilakukan dengan cara adil. Karena menerima calon pegawai tidak semata-mata karena kasihan atau alasan lainnya tetapi sesuai dengan keahlian atau *passion passion* yang dimiliki oleh calon pegawai. (Sany, 2017)

Dalam proses rekrutmen, Islam menekankan prinsip keadilan (al-‘Adl) untuk seluruh pelamar pekerjaan. Pelaksanaan rekrutmen

tenaga kerja hendaknya dilakukan dengan memperhatikan kebaikan akhlak dan fisik. Karena menjadi syarat yang harus dipenuhi agar calon pegawai mampu menerima dan mencurahkan gagasa, ide, dan pemikiran yang inovatif, kreatif dan berkualitas. Islam pun menganjurkan dalam proses rekrutmen, perusahaan memilih karyawan yang religius serta kompeten misalnya persyaratan yang harus dimiliki oleh calon pegawai diwajibkan bergama Islam. Selain itu persyaratan lainnya harus dipaparkan dengan jelas kepada calon pegawai, seperti syarat-syarat pekerjaan yang sedang dibutuhkan, kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu pun oleh calon pegawai harus memberikan keterangan yang jelas dan sesuai apa yang dimiliki calon pegawai tersebut.

Proses rekrutmen menurut Islam juga sangat dianjurkan memilih karyawan dengan cara adil, bijaksana, dan merekrut sesuai dengan penempatannya hal tersebut untuk meminimalisir dan mencegah kesalahan dalam menempatkan karyawan dengan itu karyawan tidak bisa memenuhi kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti hadits Nabi Muhammad SAW:

“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).”

Dilihat dari hadits di atas, bahwasannya ketika suatu jabatan yang diamanahkan kepada seseorang yang tidak terpercaya atau tidak tepat bahkan bukan pada keahliannya, maka bukan kebaikan yang akan diraih justru kerusakan yang akan didapatkan.

Mengenai hal ini Allah SWT mengampaiakan tuntutananya dalam surat Al-Qashash:26



“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”. (Al-Qur’an Kemenag)

Ayat di atas menerangkan bahwa sumber daya manusia yang bekerja adalah yang mampu. Maksudnya, orang yang memiliki fisik yang kuat, sehat jasmani dan rohani. Hal tersebut dianjurkan karena pekerja dengan fisik yang sehat dan kuat akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat bertanggung jawab dengan baik. Persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam hal fisik biasanya menggunakan surat keterangan dokter. Apabila calon tenaga kerja tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani maka dinyatakan tidak bisa diterima di perusahaan. Selain itu, ayat di atas juga menjelaskan bahwa sifat yang harus dipenuhi oleh karyawan adalah dapat dipercaya. Sifat jujur merupakan kunci kehidupan yang harus dilakukan secara terus menerus. Jika tenaga kerja memiliki sifat jujur dan amanah maka terciptalah lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis karena setiap tenaga kerja merasa diawasi oleh Allah SWT dan merasa saling bergantung kepada orang lain.

b. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan untuk memilih dan memutuskan calon tenaga kerja apakah layak diterima atau tidak dalam suatu perusahaan tertentu setelah melaksanakan serangkaian tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang dinyatakan diterima. (Danang, 2012:108)

Pengertian lainnya seleksi tenaga kerja merupakan proses menentukan tenaga kerja yang layak dari sekian banyak pelamar kerja yang ada. Tahap awal yang harus dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup si pelamar. Kemudian dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan



yang tidak memenuhi standar perusahaan. Setelah itu memanggil calon karyawan yang terpilih untuk mengikuti ujian tertulis, wawancara kerja, dan proses lainnya yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Adapun alat yang dilakukan pada proses seleksi antara lain: 1) Formulir lamaran, 2) Ujian tertulis, 3) Ujian simulasi kinerja, 4) Wawancara, 5) Penyelidik latar, 6) Pemeriksaan jasmani. (Hardana, 2015)

Fungsi dari proses seleksi menyaring calon tenaga kerja dengan setepat dan sebaik mungkin untuk mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan kinerja dan ide gagasan yang cemerlang untuk memajukan sebuah perusahaan. Selain itu, seleksi tidak hanya memilih tenaga kerja yang tepat dari sudut pandang perusahaan tetapi juga dari sudut pandang tenaga kerja terhadap perusahaan, yakni dipilih sesuai dengan keinginannya atau kemampuannya apa tidak. Karena pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang harus dipengaruhi oleh sikapnya terhadap organisasi padaperusahaan dengan kepercayaannya bahwa perusahaan yang dipilih dapat mewujudkan harapan-harapan yang dimiliki oleh tenaga kerja. (Mangkuprawira, 2003:106)

Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kelayakan dan kejujuran. Maksudnya, tidak mengutamakan manusianya saja tetapi yang dilihat yaitu kemampuan, keahlian, dan kelayakan sesuai dengan posisi syarat yang ditentukan perusahaan. Tujuannya dilakukan dengan sikap adil dan bijaksana, bahwa seleksi tidak boleh dilakukan dengan lebih mementingkan orang terdekat atau pun kerabat tetapi yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Dampak dari hal tersebut adalah adanya karyawan yang memenuhi kewajibannya tidak dengan tuntas, tidak patuh terhadap aturan bahkan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga untuk menghindari hal tersebut, perusahaan harus melakukan proses seleksi sesuai dengan syariat Islam, yakni:

1) Memiliki pengalaman dan kompetensi

Pengalaman sangatlah penting dalam kehidupan. Karena pengalaman adalah guru terbaik di kehidupan. Semakin sedikit pengalaman yang dimiliki oleh seseorang maka kesuksesan akan sulit diraih. Sebanyak apapun ilmu yang diraih, jika pengalamannya sedikit maka sulit untuk meraih apa yang ingin dicapai.

Karyawan yang memiliki kompetensi atau kemampuan dalam dirinya akan sangat mudah menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikannya.

2) Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang shaleha

Taqwa atau mendekatkan diri kepada Allah adalah cara untuk meningkatkan keimanan kita kepada Allah SWT. Semakin kita taqwa kepada Allah maka melakukan sesuatu sangat memperhatikan, karena mencegah dari perbuatan yang tidak baik. Dan juga keturunan, ada pepatah buah jatuh tidak akan jauh dari pohonnya. Jika seorang muslim dari keturunan yang shalih maka kemungkinan besar orang itu juga shaleh, karena didikan dan pengetahuan yang didapat oleh orang tuanya akan dilaksanakan. Begitu pula dalam organisasi atau perusahaan, jika karyawannya memiliki tingkat ketaqwaan yang tinggi maka akan terciptanya suasana yang damai, nyaman, dan pekerjaan akan cepat selesai dan hasil memuaskan.

3) Memiliki akhlak yang mulia

Sepintar apapun jika seseorang tidak memiliki akhlak yang mulia tidak akan dihormati dan disukai oleh orang sekitar. Memiliki akhlak yang baik menciptakan hidup yang mulia. Akhlak mulia yang diterapkan di masyarakat ataupun organisasi pasti akan diberi kepercayaan penuh. Tanggung jawab salah satu contoh akhlak yang mulia. Jika diberi amanah oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab.

4) Memiliki argumen yang shahih

Seseorang yang memiliki akhlak yang baik kemungkinan besar akan melontarkan argumen-argumen yang shahih/benar. Ide yang dijelaskan akan mudah diterima oleh orang lain karena keshahihan dan ketaqwaan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

5) Tidak berambisi dengan pangkat

Pangkat yaitu amanah yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab. Terlalu berambisi dengan pangkat akan mengakibatkan hati menjadi kotor. Karena terlalu berambisi kepada sesuatu menciptakan sifat rakus, tidak adil, dan sifat-sifat yang buruk di hati seseorang

6) Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan. (Nila, 2015:230)

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kriteria dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. (Burhanudin, 2015:115)

Bagi manajer atau pelaku usaha sangat perlu untuk memahami bahwa dalam proses seleksi karyawan harus mencegah penerimaan karyawan yang tidak jelas dan nepotisme serta mencegah diskriminasi dalam tempat kerja. Jadi harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi. Maka setiap muslim dalam beraktivitas apapun harus dilakukan dengan cara profesional. Yang dimaksud profesional menurut Islam ada tiga hal, (Ismail, Karebeet, 2002:104) yakni:

1) *Ahliyah* (keahlian)

Menurut Islam, menetapkan bahwa seseorang yang akan dijadikan atau naik posisi jabatan haruslah orang memiliki keahlian dan keakapan dalam tugas tersebut.

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

Etos kerja tinggi yang dimaksudkan adalah selalu mempunyai semangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah yang diberikannya. Islam memerintahkan setiap umatnya untuk selalu bekerja kerjas, bekerja cerdas dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, hikmah yang diambil dari bekerja keras ialah adanya imbalan, penghargaan (*reward*) seperti gaji dan lainnya serta kedudukan yang lebih baik.

### 3) Dapat dipercaya dan bertanggung jawab

Selain keahlian dan etos kerja yang tinggi, setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab yang besar, karena tanggung jawab merupakan modal dalam menjalankan tugas. Islam pun memandang bahwasannya tanggung jawab merupakan ibadah yang paling utama. Sehingga, seseorang dapat dipercaya merupakan faktor paling penting untuk dijadikan seorang karyawan yang berkualitas.

Amanah merupakan faktor sangat penting untuk menentukan kelayakan calon pegawai. Hal ini dapat 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 dilakukan dengan unsur nepotisme, kezaliman, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. (Ibrahim, 2006:106)

Mneurut Hashim (2010) ada beberapa indikator dan kebijakan yang harus dilakukan pada saat proses seleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan ajaran Islam, yakni: calon sumber daya manusia dipilih berdasarkan kompetensi dan keahlian, tentang seberapa mendalam calon pegawai mengenai agama Islam, dan keputusan seleksi calon karyawan hanya dilakukan oleh manajer organisasi yang adil dan bijaksana.

c. Penempatan kerja

Penempatan kerja merupakan proses memposisikan seorang karyawan sesuai dengan keahliannya. Hal ini sangat penting diterapkan karena memudahkan karyawan menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2009), penempatan kerja karyawan (*Staffing*) adalah penerapan karyawan pada jabatan tertentu untuk menyalurkan kemampuan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki serta keterampilan agar mendapatkan kenyamanan dan kepuasan serta menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan tenaga kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pada suatu tugas tertentu yang sedang dibebankan kepadanya. Pelatihan dianggap sebagai aktivitas yang paling krusial di semua aktivitas kepegawaian. Karena pada pelatihan calon pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan kecakapan untuk menguasai jabatan atau posisi pekerjaan yang sedang ia kerjakan. Sehingga pelatihan sangat bermanfaat bagi setiap sumber daya manusia untuk menguasai pekerjaan yang sedang ia hadapi. (Danang, 2012:137)

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 9, dijelaskan bahwa pengertian pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memberi, mendapatkan, memperbaiki serta mengembangkan kompetensi kinerja, disiplin, sikap dan etos kerja yang tinggi sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. (Arman, 2021:190)

Dalam pelatihan pasti terkandung dengan pengetahuan dan ilmu-ilmu yang akan diserap oleh setiap karyawan. Sehingga Islam menganggap bahwa ilmu merupakan dasar penentu derajat seorang manusia dalam kehidupannya. Allah SWT sangat mengajurkan kepada umatnya melalui Rasulullah agar manusia selalu menambah ilmu. Dengan bertambahnya ilmu manusia akan mengalami peningkatan



dalam memahami dimensi kehidupan seperti halnya dalam mencari solusi untuk mengatasi sebuah permasalahan.

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Pelatihan menurut pandangan Islam bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. (Ibrahim, 2006:119)

Sehingga Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk terus melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap suatu pekerjaan guna untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan yang ada dalam segala bidang pekerjaan atau jabatan yaitu bentuk ilmu untuk meningkatkan kemampuan seseorang. (Arman, 2021:206)

Menurut Jamil Suprihatiningrum pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pelatihan dan pengembangan kerja merupakan proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pelatihan, kesehatan, pendidikan dan perencanaan karier.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian dari pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan pada saat yang akan datang dan akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Ismail, 2013:211)

e. Kompensasi

Dalam bukunya Arman Paramansyah (2021) Hasibuan (2002) memberikan definisi mengenai kompensasi yaitu pendapatan atau hak seorang karyawan yang berbentuk uang, batang langsung atau tidak

langsung yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Siswanto (2005) mengatakan bahwa pengertian dari kompensasi tidak sama dengan upah, upah adalah salah satu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi, tetapi dapat pula berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, tunjangan keluarga, seragam dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Wujud dari kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik yang seharusnya dihitung dan dipertimbangan sesuai dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Semakin banyak jasa yang diberikan kepada perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang sedikit berkontribusi jasanya di perusahaan. Hal ini pun harus dengan keadilan. Karena tidak jarang seseorang bekerja tujuan utama mendapatkan kompensasi atau pendapatan guna untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. (Arman, 2021:170-171)

Sedangkan kompensasi menurut pandangan Islam, upah termasuk dalam pembahasan fiqih muamalat, yakni *ijaroh*. Menurut bahasa *ujroh* berarti upah. Oleh karena itu *ujroh* memiliki pengertian yakni upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan.

*Ujroh* atau upah diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrakkan jasanya) oleh *mmustajir* (orang yang membayar jasanya). *Ijaroh* merupakan transask terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut dengan *ujroh*.

Hukum dari upah adalah mubah (boleh) karena upah termasuk ke dalam domain muamalat dimana hukum asal dari setiap muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Terdapat landasan berdasarkan Al-Qur'an pada QS. Al-Kahfi:77

فَانطَلَقَا ۖ حَتَّىٰ اِذَا ۤاَتَيَا ۤاَهْلَ قَرْيَةٍ ۖ اَسْتَطَعَا ۙ اَهْلُهَا فَاَبَوْا اَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا  
جِدَارًا يُرِيدُ اَنْ يَنْقُضَ فَاَقَامَهُ ۗ ۙ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ اٰجْرًا ۗ ۙ ۷۷

“Maka keduanya berjalan hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk neger itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam neger itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: Jikalau kamu mau, niscaya kamu (bisa) mengambil upah anak itu”. (Al-Qur’an Kemenag)

Juga disebutkan dalam firman Allah pada QS. Ath-Thalaq:6

اَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوهُنَّ عَلَيْنَّ ۗ ۙ وَاِنْ كُنَّ اُولٰٓئِ  
حَمٰلٍ فَاَنْفِقُوهُنَّ عَلَيْنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۗ ۙ فَاِنْ اَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاَنْوَهُنَّ اٰجُورَهُنَّ ۗ ۙ وَاْتَمُّوْا بَيْنَكُمْ  
بِمَعْرُوفٍ ۗ ۙ وَاِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَتَرْضِعْ لَهُ ۗ ۙ اٰخَرٰى ۗ ۙ ۶

Artinya :”Maka jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untuk maka berikanlah kepada mereka upahnya”. (Al-Qur’an Kemenag)

Pada masa Rasulullah, beliau melakukan penetapan upah bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Tujuan utama pemberian upah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, kemungkinan besar mereka tidak melakukan tindakan yang tidak benar. (Ibrahim, 2006:114-115)

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja, yakni:

#### 1) Kesepakatan antara *ajir* dan *mustajir*

Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antarapihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang unsur paksaan yang dapat

merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.

2) Mencukupi kebutuhan dasar

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3) Proporsional dan transparan

Kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang, maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan pekerjaan yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan. Semakin memaksimalkan pekerjaan, maka semakin banyak.

Dalam firman Allah dijelaskan :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۚ - ٣٩

*“Dan bahwasannya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (An-Najm:39) (Al-Qur’an Kemenag)*

4) Partnership relationship

Dalam islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, atasan dan bawahan adalah hubungan partnership. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan hubungan ini maka tidak ada atasan yang merasa paling berwibawa ketika berpapasan dengan bawahannya. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW *“mereka adalah saudara-saudaramu yang dijadikan Allah tunduk untuk dibawah kekuasaanmu.oleh karena itu berilah mereka makan sebagaimana yang kamu makan, berilah mereka pakaian sebagaimana yang kamu pakai, dan janganlah kamu membebani*

*mereka di luar kemampuannya. Jika kamu memberikan beban kepada mereka maka bantulah merek". (HR. Muslim)*

5) Tidak menunda hak karyawan

Penundaan dalam memberikan hak karyawan tanpa suatu alasan yang nyata adalah termasuk sifat zhalim. Rasulullah melanjutkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang artinya: *"berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering."* (HR. Ibnu Maja, dishahihkan Al-Albani)

6) Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Para karyawan atau pekerja tidak diperlukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaga demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan termasuk dalam bentuk eksploitasi karyawan. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga. Dijelaskan dalam sabda Rasulullah SAW yang artinya: *keringanan yang kamu berikan kepada budakmu maka itu menjadi pahala timbangan amalmu". (HR. Ibnu Hibban)*

Pemberian kompensasi/gaji sangat penting bagi karyawan dengan tujuan untuk merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan perusahaan. Penelitian tentang pemberian kompensasi/gaji kepada sumber daya manusia dapat menjaga loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil studi (Nasrudin et al, 2011) menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang pemberian kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja di perusahaan yang berdampak pada loyalitas karyawan. (Sany & Olivia, 2017)



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan secara deskriptif-kualitatif. Yang mana salah satu jenis penelitian yang berdasarkan tempat dan penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data dan informasi secara langsung dengan melindungi lokasi yang diambil oleh penulis yaitu *Home Industri* sandal bandol Kebanaran Purwokerto Barat Banyumas.

Tujuan penelitian ini untuk mempelajari tentang latar belakang kondisi saat ini dan interaksi lingkungan secara intensif dari suatu unit sosial baik individu, kelompok maupun masyarakat. Secara mendasar penelitian kualitatif ini memiliki dua tujuan yaitu menggambarkan dan mengungkapkan (*to describe and explore*), menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*). (Albi, 2018:10)

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif karena studi kasus yang ada di *home industri* yang meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di sandal bandol di Kebanaran Purwokerto Barat Banyumas. Sehingga penelitian ini akan menghasilkan data berupa kata-kata atau kalimat atau lisan dari sumber informasi yang dapat diamati dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi pada objek yang dituju. Penelitian ini menguraikan data dan informasi yang diperoleh mengenai manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di sandal bandol Kebanaran , Banyumas.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis di *Home Industri Sandal Bandol* tepatnya di Jl. Yos Sudarso Pasir Kidul, Kelurahan Kebanaran Kecamatan Purwokerto Barat Kabupaten Banyumas.

Adapun alasan memilih lokasi penelitian adalah tempat yang cukup strategis di jangkau dan ada hal yang menarik pada penerapan manajemen sumber daya manusia Islami untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### **C. Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah implementasi atau penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di *Home industry* sandal bandol kelurahan Kebanaran Purwokerto Barat Banyumas.

### **D. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah benda atau orang untuk dijadikan sumber data. Berikut sumber atau subjek yang akan dituju pada penelitian ini :

1. Pemilik sekaligus manajer *Home Industri* Sandal Bandol

Tujuannya untuk mengetahui data tentang gambaran umum dari industri beserta penerapan manajemen untuk mengelola kinerja sumber daya manusia.

2. Karyawan

Untuk mengetahui cara kerja produksi, hambatan-hambatan pada saat produksi, dan tingkat kesejahteraan yang dialami selama menjadi karyawan di *Home Industri* Sandal Bandol Kebanaran.

### **E. Sumber Data**

1. Data Primer

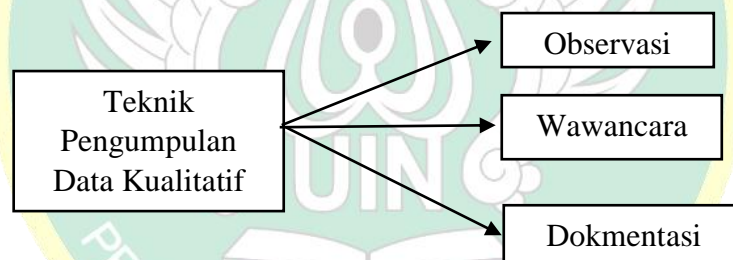
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau informan dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai informasi yang dicari. (Saifudin, 1998:91). Pada penelitian ini sumber primer dituju kepada pemilik sekaligus manajer di *home industry* sandal bandol mengenai manajemen sumber daya manusia Islami dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga data yang dihasilkan nantinya bisa jelas, dan dapat dipahami.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua yang terlibat dalam mengetahui suatu data pada suatu objek penelitian. Seperti laporan kegiatan, produksi, pemasaran serta penjualan. Dan data pendukung seperti data publikasi, lapangan, statistik, jurnal, dan sebagainya (Sugiyono, 2013:26). Sumber sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku yang berkaitan dengan masalah dan jurnal penelitian yang dapat mendukung penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia Islami.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berikut pada gambar di bawah ini teknik pengumpulan data dengan metode kualitatif.



**Gambar 1:** Komponen-komponen teknik pengumpulan data kualitatif

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan *natural setting* (kondisi yang ilmiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan, wawancara, dan dokumentasi. (Sugiyono, 2016:225)

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Nasution (1988) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Sedangkan menurut (Rangkuti, 2017), observasi

adalah seluruh kegiatan pengamatan terhadap suatu objek atau orang lain. Seperti pada ciri-ciri motivasi, perasaan, dan itikad orang lain. Cara kerja observasi adalah menangkap kesan tentang dunia sekitar melalui semua aktivitas manusia yang relevan, dilakukan dengan melalui penciuman, pendengaran, sentuhan dan rasa (Katanegara, 2014).

Pada metode observasi, penulis gunakan untuk memperoleh informasi bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di *home industri* sandal bandol untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Wawancara

Menurut Esterbarg (2002) dalam buku Sugiyono (2016), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara adalah proses percakapan dengan tujuan untuk mengontruksi mengenai orang, kegiatan, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi dan sebagainya yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan kepada orang yang diwawancarai atau narasumber (Purhantara, 2010:80-81)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan mengetahui dari responden hal-hal yang terkait secara mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2016:231).

Alat-alat wawancara yang digunakan supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik, dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, sebagai berikut: a) buku catatan, b) tape recorder, dan c) kamera. (Sugiyono, 2016:239)

Data yang diperoleh dengan melakukan pengajuan beberapa pertanyaan dengan pihak yang bersangkutan mengenai perencanaan, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Sasaran narasumber pada wawancara kepada pemilik dan karyawan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasanya berbentuk gambar, tulisan atau karya-karya monumental dari seseorang. (Sugiyono, 2016:240) Data dari dokumentasi pada penelitian ini, penulis akan menulis catatan-catatan atas jawaban informan, foto/gambar lingkungan sekitar, dan lainnya yang terkait dengan *home industri* sandal bandol.

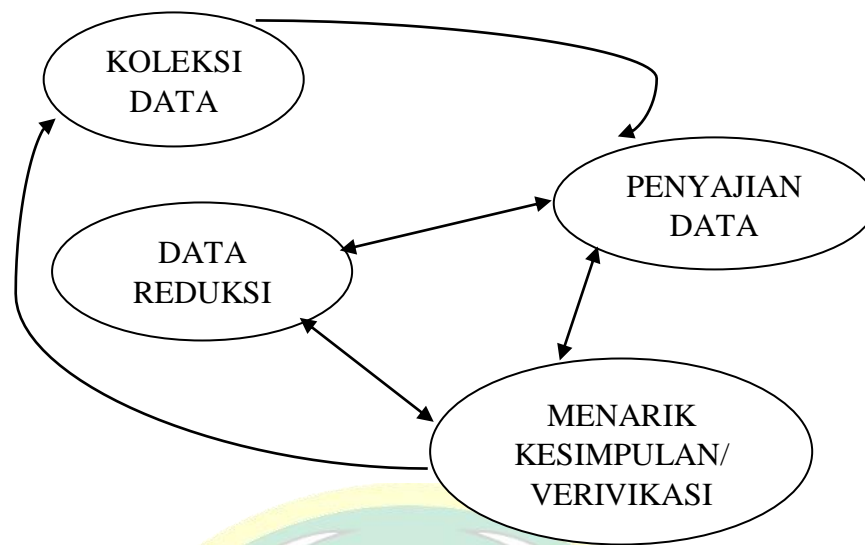
## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. (Sugiyono, 2016:244)

Analisis data dengan metode deskriptif-kualitatif pada interaktif model Matthew dan A. Michael Huberman dengan tiga alur yaitu dengan metode reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/menyimpulkan data. Dalam hal ini, bahwa analisis yang terjadi secara bersamaan. dapat digambarkan pada:





**Gambar 2:** Komponen-komponen analisis data kualitatif: model interaktif

### 1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu ditulis secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya. (Sugiyono, 2016:247)

Pada pengumpulan yang dilakukan penulis mengenai karyawan sandal bandol, penulis membuat ringkasan, menggolongkan data-data, mengarahkan, dan tidak mengikutsertakan data yang dianggap tidak perlu hingga memperoleh berbagai kesimpulan.

### 2. Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan yaitu penyajian data. Dalam penelitian kualitatif pengajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Menurut Miles

dan Huberman (1984), penyajian data pada penelitian kualitatif biasanya menyajikan data dengan teks yang bersifat naratif. Tujuan mendisplay data memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. (Sugiyono, 2016:249)

### 3. Menarik kesimpulan/verifikasi

Setelah menyajikan data, langkah selanjutnya yaitu menarik kesimpulan dari data tersebut. Menurut Miles dan Huberman, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya dengan bukti yang nyata. (Sugiyono, 2016:252)

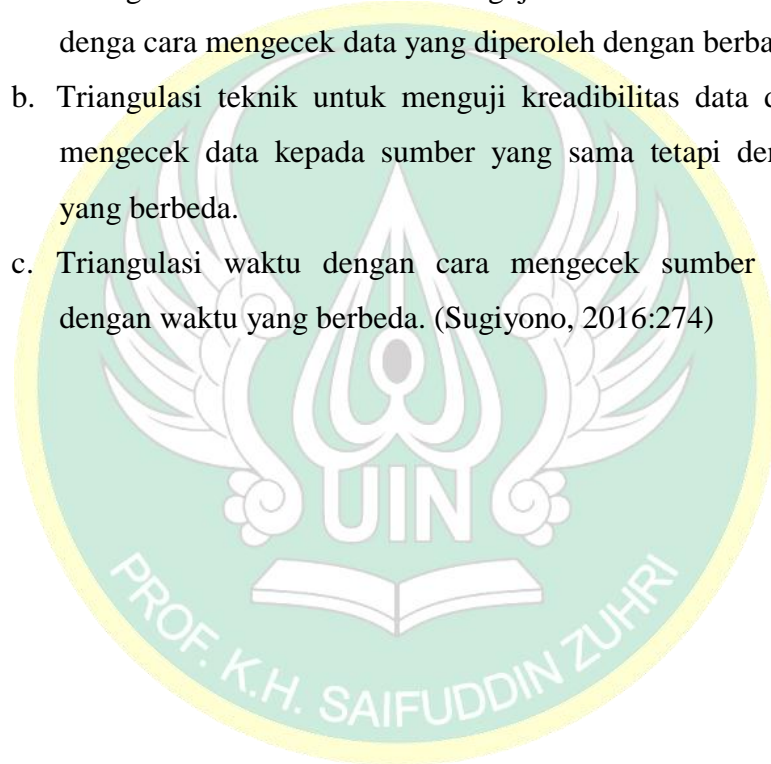
## H. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap hasil akhir suatu penelitian.

Pada penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Untuk memperoleh keabsahan data perlu diteliti kredibilitasnya dengan teknik sebagai berikut:

1. Perpanjangan pengamatan yaitu dalam melakukan penelitian. Peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan penelitian ulang dengan mewawancarai ulang dengan sumber yang sama atau berbeda. Dengan cara ini peneliti dapat mengecek kembali apakah data yang sudah diamati data yang sesuai atau tidak.

2. Meningkatkan ketekunan, berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat, teliti dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara rinci dan sistematis.
3. Triangulasi, yaitu pemeriksaan ekabsahan data yang memanfaatkan esuatu yang lain di luat data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang didapat. Triangulasi dibagi menjadi tiga, yaitu:
  - a. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dengan berbagai sumber.
  - b. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
  - c. Triangulasi waktu dengan cara mengecek sumber yang sama dengan waktu yang berbeda. (Sugiyono, 2016:274)



## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Sejarah Berdirinya *Home Industry* Sandal Bandol

Sandal bandol merupakan salah satu produk yang sudah menjadi ciri khas warga Banyumas dan sekitarnya. Kata *bandol* berasal dari ban bodol/rusak atau ban bekas. Ban bekas kendaraan seperti motor, mobil, truk dan lainnya yang sudah tidak digunakan lagi didaur ulang oleh masyarakat Banyumas untuk dijadikan sandal. Selain untuk mendapatkan keuntungan berupa finansial, juga dapat mengurangi limbah dari karet karena didaur ulang menjadi sebuah produk sandal. Alamat produksi sandal bandol ini di Kecamatan Purwokerto Barat tepatnya di Kelurahan Kebanaran Karanglewas, sebagian besar warga setempat mendirikan *home industry* yang memproduksi sandal bandol.

Seiring berjalannya waktu, tidak sedikit warga yang bisa mempertahankan usaha produksi sandal. Dikarenakan dalam mengatur pengeluaran dan pendapatan tidak seimbang sehingga banyak yang memilih gulung tikar. Berbeda dengan Bapak Zainal Arifin yang hingga sekarang masih bisa mempertahankan bahkan memajukan usahanya di produksi sandal bandol.

Zainal Arifin (45 tahun), mendirikan usaha produksi sandal bandol pada tahun 1997. Beliau mendirikan *home industry* sandal bandol awalnya dilakukan sendiri. Alasan memilih mendirikan usaha sandal bandol karena sebelum ini beliau merantau ke luar kota berjualan sandal, hingga pada akhirnya beliau kembali ke tanah kelahiran untuk membangun rumah tangga. Setelah itu, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, beliau berinisiatif mendirikan usaha sendiri dikarenakan oleh sang istri tidak diperbolehkan merantau. Hingga akhirnya, pada pertengahan tahun 1997 beliau resmi mendirikan usaha sendiri. Dengan keterbatasan modal, beliau melakukan semuanya sendiri yang dibantu oleh istri. Dari mulai memilih

dan membeli bahan baku, proses produksi sampai dengan pemasaran. Pada proses produksi dibantu oleh istri pada bagian jahit untuk membuat slempang sandalnya. Awal pemasaran dilakukan dengan cara keliling dari wilayah Purwokerto, Sokaraja, Purbalingga sampai ke Wangon. Kegiatan tersebut dilakukan dilakukan selama hampir 3 tahun.

Pada akhir tahun 2001, produk sandal yang dimiliki Bapak Zainal mulai berkembang dari segi pemasaran. Beliau memiliki teman yang berasal dari Solo dan juga mempunyai toko sandal, akhirnya beliau memutuskan untuk bekerjasama dengan temannya agar pangsa pasar lebih luas sampai luar kota. Kerjasama tersebut hanya berjalan selama 2 tahun, namun produk sandal yang dimiliki oleh Bapak Zainal sudah dikenali khalayak sampai sekarang ini.

Berjalannya waktu, usaha produk sandal ini mengalami kenaikan dan penurunan tetapi pemilik terus berusaha mempertahankan. Mengalami naik turunnya pemasar dan persaingan semakin ketat sehingga membutuhkan sebuah ide baru untuk menambah kreasi produk. Hal yang dilakukan oleh Bapak Zainal memutuskan untuk menjaring karyawan yang awalnya dari keluarga sendiri hingga tetangga terdekat yang bisa untuk bekerjasama. Pemilik menyadari bahwa mendirikan dan mempertahankannya sangat begitu sulit, dibutuhkan kesabaran dan konsisten terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Serta bisa bermanfaat kepada sesama, satu halnya yakni menciptakan lapangan pekerjaan. Tidak lagi bekerja di luar kota, tetapi di dekat rumah juga masih tetap bisa bekerja dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Semakin berkembangnya peminat sandal, pemilik harus menjaring karyawan hingga sekarang berjumlah 13 orang.



No	Nama	Umur	Jabatan
1.	Zainal Arifin	55	Pemilik
2.	Roihan Fadoli	42	Penjahit
3.	Nur Fadilah	35	Pemotong Bahan Baku dan Jahit
4.	Sucipto	45	Pemotong Bahan Baku dan Motif
5.	Aan Fauzi	35	Gerindra alas sandal
6.	Muhammad Ridho	29	Pemasangan slempang sandal
7.	Andi Gunawan	27	Pemasangan selempang sandal
8.	Slamet Rohmat	39	Pengeleman
9.	Fandi Gunawan	28	Pengeleman
10.	Harun Hidayat	30	Perekatan
11.	Yoga Septian	27	Perekatan
12.	Hendri Saputra	32	Packing
13.	Muhammad Hanif	30	Packing
14.	Rizal Faizin	26	Distributor

**Tabel 2:** Daftar karyawan beserta jabatan

Dipaparkan oleh pemilik bahwa:

“Dengan harga yang cukup terjangkau dari mulai Rp 20.000,00 sampai Rp 50.000,00 sesuai dengan kualitas dan produk sandal. Semakin dikenal oleh masyarakat luar, banyak yang menjadi *reseller* dan juga warga setempat yang mendirikan toko-toko yang ada di pinggiran jalan Pasir Kidul, Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas khusus penjualan sandal bandol dan spon. Sehingga antara produksi dan penjualan seimbang dan dapat mengembangkan usaha home industri yang sedang diajalani. (wawancara dengan pemilik, Zainal 2022)

Proses pembuatan sandal bandol dan spon pada usaha yang dimiliki oleh Bapak Zainal :

1. Pemilihan dan pemotongan bahan baku

Tahap awal proses pengerjaan yang dilakukan pada proses pembuatan sandal yaitu proses pemilihan bahan baku dan pemotongan. Spon dan ban bekas di potong sesuai dengan bentuk dan ukuran yang dibutuhkan.

2. Perekatan atau lem

Tahap yang kedua merekatkan spon dan ban bekas. Lapisan paling bawah ban bekas lalu atasnya spon direkatkan dengan lem

3. Press

Tahap selanjutnya dilakukan press bahan keduanya agar perekatan lebih maksimal.

4. Meratakan dan menghaluskan sisi sandal dengan menggunakan mesin gerindra. Proses ini dilakukan oleh karyawan yang sudah profesional karena membutuhkan kejelian.

5. Setelah itu, bagian bawah sandal dikasarkan lagi agar nyaman jika

6. Lubangi sandal dengan mesin pelubang untuk tempat memasang tali/slempang jepit sandal

7. Bagian jahit pembuatan slempang sandal membuat tali sesuai dengan ukuran dan motif sandal

8. Pasang tali/slempang pada lubang sandal yang sudah diukur

9. Proses selanjutnya pemilihan sandal sesuai dengan pilihan motif untuk di kemas/*packing*. Dan siap dipasarkan

Pada proses pembuatan, karyawan harus memiliki kejelian yang kuat. Pada proses pembentukan motif dan ukuran tidak sesuai maka harus ganti bahan baku. Hal tersebut dapat merugikan, baik secara waktu maupun bahan baku yang akhirnya tidak terpakai. Kualitas produk sangat diperhatikan, walaupun hanya menggunakan bahan baku bekas, tetapi harus menghasilkan produk yang bagus. Persaingan yang semakin ketat, pemilik dan karyawan harus memiliki banyak inovasi dan kreatifitas untuk meningkatkan kualitas produksi dan hasilnya.

## **B. Implementasi Sumber Daya Insani *Home Industry* Sandal Bandol Purwokerto**

Sumber daya manusia sangat penting untuk mengembangkan dan keberhasilan suatu organisasi dalam perusahaan. Penelitian ini dijelaskan bahwa dalam penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Sedangkan prinsip keislaman yang dijadikan sebagai pedoman hidup khususnya karyawan *home industry* sandal bandol meliputi: *hablun minallah* (hubungan manusia dengan Tuhan), *Hablun minannas* (hubungan manusia dengan manusia) dan *Hablun minal'alam* (hubungan manusia dengan alam/lingkungan). Dengan prinsip keislaman yang dimiliki karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam nilai prinsip keislaman menurut Aman Paramansyah terdapat sifat dasar dalam bekerja, yakni:

### 1. *Siddiq* (Jujur)

*Siddiq* menurut bahasa artinya jujur atau benar. Maksudnya, benar dalam mengatakan sesuatu yang sesuai dengan kenyataannya. Dalam berbagai pandangan *siddiq* mempunyai makna ikhlas, baik atau adil. Dan juga mempunyai lawan kata yaitu dusta, curang, khiatan dan semacamnya. Jujur dijadikan kunci sebagai sifat utama yang harus dimiliki oleh setiap pelaku usaha. Seperti yang dipaparkan oleh pemilik *home industry* sandal bandol bahwa :

“Manusiaterutama harus jujur dalam segala hal, apa yang diucapkan harus sesuai dengan kenyataan apalagi menyangkut orang banyak, kalau jujur orang-orang akan percaya kepada kita. Sama halnya kita semua baik saya sebagai pemilik maupun karyawan harus dapat menjaga kepercayaan konsumen.” (wawancara dengan Bapak Zainal Arifin, 2 Maret2022).

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang dilimpahkan amanah harus menerpkan sifat jujur dalam menjalani kegiatan sehari-hari terutama dalam bidang pekerjaan.apabila pemilik dan karyawan salingjujur dalam bekerja

akan tercipta keharmonisan dan ketentraman di dalam tempat kerja. Yang dimaksud kejujuran dalam bekerja ini merupakan langkah awal dengan saling keterbukaan, dimana pemilik sebagai pihak yang diberikan kepercayaan oleh konsumen mampu menerapkan kejujuran dalam berjualan dan tidak melakukan kecurangan atau memanfaatkan kepercayaan konsumen dengan cara disalahgunakan.

## 2. Tabligh (Menyampaikan)

Tabligh menurut bahasa artinya menyampaikan. Maksudnya, menyampaikan apapun yang ada disekitarnya ataupun amanah yang diberikan. Sifat tabligh sangat penting diterapkan dalam kehidupan manusia khususnya pelaku usaha. Sebagai umat Islam, menjadi pelaku usaha wajib menerapkan sifat tabligh, karena harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi dengan benar kepada karyawan, dan berani memaparkan keunggulan-keunggulan produknya tanpa dicampur dengan perkataan yang tidak sesuai dengan keasliannya bahkan menipu konsumen. Hal tersebut tentu akan menciptakan reputasi perusahaan memburuk.

“barang-barang yang kami produksi baik pesanan atau bukan dibuat sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pemilik atau berdasarkan permintaan pemesan” (wawancara dengan Bapak Sucipto selaku karyawan, 2 Maret 2022).

Dari pernyataan di atas hal tersebut sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa tabligh adalah sifat yang berfungsi untuk menjaga kebenaran, ketepatan dan keandalan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan (Prawono, 2017). Sehingga aplikasi tabligh dipandang perlu dalam kegiatan perekonomian.

Apabila kedua prinsip utama yaitu shiddiq dan tabligh ini dimiliki oleh semua individu hal tersebut menunjukkan kesadaran akan posisinya sebagai hamba Allah dan sebagai makhluk sosial. *Hablun min Allah*, yaitu hubungan manusia dengan Sang Pencipta (Allah). Sebagai seorang muslim wajib melakukan hubungan baik dengan Allah. Hal ini dapat menciptakan urusan-urusan yang akan dilakukan seorang hamba mendapatkan ridho

agar kemudahan, kelancaran dan keberkahan selalu didapat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bapak Zainal Arifin bahwa:

“Bekerja itu ibadah dan saya percaya bahwa Allah lah sang pengatur rezeki, dalam berusaha bukan semata-mata ingin mendapatkan hasil berupa uang saja tetapi juga melaksanakan tanggung jawab sebagai kepala keluarga dan dapat membantu orang lain yang membutuhkan pekerjaan”(wawancara dengan Bapak Zainal selaku pemilik,2 Maret 2022)

Dengan dilandasi niat ibadah dan kejujuran sebagai pegangannya maka dalam bekerja akan terhindar dari melakukan penipuan atau kecurangan baik dengan karyawan dan/atau konsumen karena pemilik merasa diawasi oleh Allah SWT.

*Hablun min Annas*, hubungan dengan Allah yang harus dijaga, demikian pula manusia dengan manusia pun harus dijaga dengan baik. Manusia adalah makhluk sosial. Maksudnya, manusia tidak akan bisa hidup jika tidak bisa berhubungan baik dengan manusia lainnya. Saling membutuhkan dan tolong menolong. Apalagi pada sebuah organisasi/perusahaan pemilik dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan lainnya harus saling melengkapi agar keinginan yang ditetapkan terwujud (*goal*).

Seperti halnya pemilik dengan karyawan sandal bandol. Pemilik memperlakukan karyawannya tidak semena-mena tapi menganggap bahwa semua berkedudukan sama. Hal ini pula yang dirasakan oleh salah seorang karyawan yang mengatakan :

“Saya merasa nyaman bekerja di sini. proses kerjanya tidk terlalu berat, sikap yang dimiliki oleh Bapak Zainal tidak mengekang, tidak membeda-bedakan, dan berlaku adil. Sehingga suasana bekerja terasa nyaman dan tidak merasa terbebani” (wawancara dengan Bapak Sucipto, 2 Maret 2022)

Dari hasil wawancara dengan Bapak Sucipto juga diketahui bahwa dirinya bekerja sejak awal berdirinya usaha milik Bapak Zainal ini dan masih tetap bertahan dan menjadi tangan kanan pemilik.



*Hablun minal Alam*, selain hubungan dengan Allah dan manusia yang baik, juga dengan alam sekitar. Alam semesta diciptakan oleh Allah sebelum manusia yang mana harus kita syukuri, dijaga dan dimanfaatkan dengan baik.

Usaha atau industri pasti memerlukan bahan baku dan mengeluarkan limbah. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, diketahui bahwa bahan baku pembuatan sandal bandol berasal dari limbah ban bekas kendaraan yang sudah tidak terpakai/dibuang. Dengan demikian hubungan usaha ini dengan alam saling bersinergi, karena dapat mengurangi limbah dan untuk sisa-sisa bahan pembuatan sandal dapat digunakan untuk pengolahan produksi daun nilam (dilem). Sehingga industri sandal bandol tidak meninggalkan limbah yang dapat merusak lingkungan alam karena tidak ada limbah yang tersisa.

### **C. Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Islami pada *Home Industry Sandal Bandol Purwokerto***

Dengan diimplementasikannya manajemen sumber daya manusia Islami pada *Home Industry Sandal Bandol Purwokerto* maka diharapkan akan meningkatkan kinerja setiap karyawan yang dimiliki perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan sebagai implementasi manajemen sumber daya manusia Islami adalah tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan diperlukan ada manajemen sumber daya manusia yang handal. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, *home Industri Sandal Bandol* tentunya menerapkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diawali dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi.

#### **1. Rekrutmen**

Rekrutmen adalah langkah awal yang dilakukan oleh sebuah organisasi/perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Tanpa rekrutmen, perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan semestinya. Sejatinya manajemen sumber daya manusia hal pokok

yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi/perusahaan. Hal ini sesuai pernyataan Bapak Zainal Arifin sebagai berikut:

“Rekrutmen awalnya menjaring anggota keluarganya saja. Namun seiring berjalannya waktu, produk harus diproduksi makin bertambah sehingga membutuhkan lebih banyak karyawan. Sehingga dilakukanlah rekrutmen yang menjaring tenaga kerja kepada tetangga sekitar”. (wawancara dengan Pemilik, 2 Maret 2022)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perekrutan yang dilakukan Bapak Zainal dilakukan dengan baik. Karena tidak dilakukan berdasarkan waktu tetapi berdasarkan posisi yang kosong dan memang membutuhkan sumber daya manusia, adapula terjadi berdasarkan tenaga kerja yang *reign* atau mengundurkan diri dari perusahaan, padahal perusahaan pun sedang sangat membutuhkan seorang karyawan untuk mengejar produksi atas permintaan konsumen.

Lebih lanjut dikemukakan pendapat dari salah seorang karyawan yang terhitung baru menjadi karyawan di Home industri Sandal Bandol yang menyatakan bahwa :

“Dalam merekrut karyawan, pemilik berlaku adil dan syaratnya beragama Islam, laki-laki, pendidikan bebas dan yang penting niat kerja” (wawancara dengan Harun Hidayat, 2 Maret 2022)

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa dalam melakukan proses rekrutmen, pemilik usaha memperlakukan secara adil atau sama kepada setiap pelamar. Adapun kriteria karyawan yang dibutuhkan diantaranya adalah harus beragama Islam dan laki-laki. Dikarenakan perusahaan bergerak di bidang pembuatan sandal dari bahan bakuban bekas kendaraan sehingga dibutuhkan tenaga kerja laki-laki dengan alasan memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan perempuan. Untuk mengenai pendidikan calon tenaga kerja tidak terlalu diperhatikan, karena yang dipentingkan karyawan tersebut berakhlak baik, niat bekerja, dan berkeinginan belajar. Selain itu jika calon tenaga kerja tersebut memiliki hubungan kerabat dengan salah

satu karyawan yang sudah ada, tetapi calon tenaga kerja tersebut tidak memiliki kemauan dan tidak memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, maka calon tenaga kerja tersebut tidak bisa menjadi karyawan.

Implementasi sumber daya manusia dari aspek rekrutmen tersebut akan diperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria *Home Industry Sandal Bandol Purwokerto*. Efek dari karyawan yang mempunyai *ability* dan *capability* tersebut maka tujuan akhirnya adalah peningkatan kinerja sumber daya manusia tersebut.

## 2. Seleksi

Langkah selanjutnya setelah rekrutmen yakni proses seleksi. Seleksi merupakan usaha untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Seleksi yang baik dilakukan dengan cara adil dan menerima calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga pada saat dilakukan pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kinerja karyawan akan terasa lebih mudah. Tujuan diadakannya seleksi adalah perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas, memiliki potensial yang bagus, akhlak yang baik dan mampu bekerja sama dengan pemilik usaha serta karyawan lainnya.

Dalam melakukan seleksi, pemilik usaha di *home industry* sandal bandol dengan cara seleksi wawancara dan berdasarkan pengalaman kerja selama satu tahun. Berbeda dengan lainnya yang menggunakan seleksi administrasi, seperti surat lamaran kerja, ijazah pendidikan, KTP, dan tidak diadakan seleksi menulis. Proses seleksi yang dilakukan di *home industry* sandal bandol hanya menekankan karyawan akhlak yang baik, sopan, berkompetensi serta berkehendak untuk bekerja keras dan yang paling diutamakan adalah calon tenaga kerja yang bertempat tinggal di sekitar. (Wawancara dengan pemilik, 2 Maret 2022)

“Proses seleksi juga dilakukan ketika masa training selama satu bulan, apabila dalam masa training karyawan tersebut berkinerja dan berakhlak baik maka akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika kinerjanya buruk dan berakhlak tidak baik maka akan dikeluarkan oleh perusahaan”(wawancara dengan pemilik, 2 Maret 2022).

Seleksi sejatinya adalah proses kelanjutan dari rekrutmen karyawan. Menyeleksi karyawan berarti upaya *Home Industry Sandal Bandol Purwokerto* dalam memperoleh kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan rekrutmen sebelumnya. Pada akhirnya implementasi manajemen sumber daya manusia dari aspek seleksi akan diperoleh karyawan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

### 3. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah seleksi dilakukan, tahap selanjutnya yaitu pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kecakapan karyawan untuk menguasai pekerjaan. Karena suatu perusahaan hanya dapat berkembang dan maju jika perusahaan tersebut selalu berusaha meningkatkan kualitas yang ada di dalamnya, seperti budaya kerja, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Persaingan pasti akan dihadapi setiap perusahaan, apalagi semakin berkembangnya kecaanggihan teknologi di masa kini yang sangat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan. Sehingga sangat diwajibkan tenaga kerja mampu menyesuaikan agar tercapainya tujuan dengan dibekali ilmu pengetahuan yang memadai melalui program pelatihan dan pengembangan.

Selain pelatihan dan pengembangan dibutuhkan kepada karyawan baru, karyawan lama pun harus mengikuti pelatihan dan pengembangan, agar teriptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat dijadikan aset masa yang akan datang. (Rivai & Sagala,2015).

Mengenai pelatihan karyawan pemilik mengatakan bahwa:

“Pelatihan hanya dilakukan hanya untuk tenaga kerja baru atau pada masa *training*. Masa pelatihan dilakukan maksimal satu

minggu, berdasarkan kemampuan masing-masing dan juga sesuai kerumitan pada bagian-bagian produksi. Untuk tenaga kerja pemula/baru, ditempatkan pada bagian perekatan/lem dan mengasarkkan bagian bawah sandal. Kegiatan ini dianggap paling mudah dilakukan. Jika sudah cukup mahir, dilakukanlah pengembangan ke bagian pemasangan slempang sandal, memotong dan mencetak motif sandal. Kegiatan ini membutuhkan konsentrasi yang cukup karena hasilnya harus benar-benar rapi dan maksimal. Bisa dikatakan sandal layak pakai atau tidak.”

Lebih lanjut pemilik juga mengatakan :

“pelatihan pada karyawan awalnya pada bagian paling mudah dalam memproduksi sandal, ditingkatkan lagi ke proses bagian agak rumit, hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan tidak jenuh dengan satu bagian saja serta meningkatkan profesionalitas kerja. Selain itu diwaktu-waktu tertentu juga ada pelatihan dari luar” (wawancara dengan pemilik, 3 Maret 2022)

Dari pernyataan di atas, bahwa pemilik usaha sandal bandol sangat menyadari mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan kewajiban. *Home industry* sandal bandol menerapkan pelatihan dan pengembangan melalui pelatihan di dalam perusahaan dan di luar perusahaan.

Pelatihan di dalam perusahaan dilakukan oleh pihak pemilik usaha itu sendiri bagi karyawan baru ketika masa *training* untuk mengetahui dan memahami tentang pekerjaan yang nantinya akan dilimpahkan diberi jangka waktu selama satu bulan. Sedangkan pelatihan di luar perusahaan dilakukan dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah kabupaten Banyumas. Pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah kabupaten Banyumas tidak hanya diikuti oleh tenaga kerja saja melainkan untuk para pengrajin/pemilik usaha. Adapaun pelatihan yang



diikuti meliputi kewirausahaan, bidang produksi, pemasaran, dan pengelolaan keuangan.

Selain pelatihan dan pengembangan untuk kemampuan dzohir, di *home industry* sandal bandol pun diadakan peningkatan spiritual seperti pengajian, santunan anak yatim, setiap hari Raya Idhul Adha juga diadakan penyembelihan hewan qurban yang diikuti oleh seluruh pegawai dan dibagikan kepada masyarakat sekitar. Diharapkan dengan adanya kegiatan tersebut dapat membekali ilmu keagamaan agar semaki bertambah, dan dapat mengemalkannya dengan istiqomah.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi atau gaji adalah hak bagi karyawan. Hak yang harus diberikan harus sesuai dengan kesepakatan antara pemberi gaji dan yang menerima gaji. Penetapan Islam mengenai masalah kompensasi/gaji berdasarkan keahlian dan situasi yang adil. Penerimaan gaji diberikan setiap minggu sesuai dengan bagian masing-masing. Semakin rumit bagian proses produksi, maka semakin bertambah nominal gaji yang diterima. Hal ini dijelaskan oleh pemilik sandal bandol dan juga dibenarkan oleh tenaga kerja. Maka dari itu, proses pelatihan dan pengembangan harus dilakukan, sejatinya dalam bekerja tujuan pokok adalah hak yang diterima (gaji).

Kompensasi dibagi menjadi dua, yakni material dan non material. Di sandal bandol kompensasi yang berupa material yaitu gaji pokok dan bonus. Sedangkan kompensasi berupa non material kenaikan pangkat/bagian produksi. Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan..yang mengatakan bahwa:

“Gaji yang diterima setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan kerumitan proses kerja. Pekerjaan yang terbilang rumit seperti memotong bahan baku, membuat motif, menyetak motif, *grenda*/mengkasarkan permukaan sandal. Kegiatan tersebut membutuhkan kecermatan dan kejelian. Sehingga pemilik memberi gaji sebesar Rp500.000,00 per minggu. Kegiatan produksi lainnya yakni mengelem, menebalkan alas dan atas sandal, jahit slempang

sandal, memasang slempang sandal, dan packing diberi gaji Rp350.000,00 per minggu” (wawancara dengan Bapak Sucipto selaku karyawan, 3 Maret 2022)

Pernyataan karyawan tersebut diperkuat dengan pernyataan pemilik bahwa :

“Sistem pemberian upah di Home industri Sandal Bandol yaitu berdasarkan pada unit barang yang dihasilkan atau borongan kecuali bagi para tenaga kerja yang masih masa training. Untuk besar kecilnya kompensasi yang diberikan tentunya ada perbedaan jumlah yang diberikan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Untuk sistem borongan, semakin banyak unit barang yang dihasilkan, maka akan semakin besar tingkat upahnya. Besarnya upah tergantung dari tingkat kesulitan dalam pembuatan produk dan besarkecilnya ukuran produk.” (wawancara terhadap pemilik, 3 Maret 2022)

#### **D. Pembahasan**

Rekrutmen atau biasa disebut dengan menjaring calon tenaga kerja, proses ini sangat penting bahkan yang akan menjembatani proses-proses selanjutnya. Rekrutmen dilakukan dimana diperlakukannya analisis jabatan yang ada untuk dipaparkan dan dispesifikasikan yang nantinya akan mudah di pahami oleh calon tenaga kerja. Tahap selanjutnya dilakukan proses seleksi yang mana proses ini menemukan atau memutuskan calon karyawan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan yang memenuhi kriteria dan syarat-syarat yang ditentukan. Setelah menerima calon tenaga kerja dibutuhkan proses pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Proses ini wajib dilakukan agar tenaga kerja dapat memahami dan melaksanakan kewajiban yang akan diberikan dengan tanggung jawab sepenuhnya. Dalam hal ini pelaku usaha atau manajer harus memberikanimbalan agar karyawan dapat menguasai setiap ahli pada bidangnya masing-masing serta memberikan hak tenaga kerja yaitu kompensasi yang sesuai sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut pandangan Islam mengenai kinerja karyawan memiliki prinsip yaitu niat, amanah, hasil dari bekerja, dan keadilan. Selain itu,

manajemen perspektif Islam pun sangat berperan dalam meningkatkan sumber daya manusia beserta kinerjanya karena didorong harus memiliki nilai dan akhlak, kompensasi, spiritual, dan struktur organisasi yang jelas. Peran manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut diadakan di *home industry* sandal bandol dimana, hal tersebut bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk karyawan dalam kinerja karyawan. Pada *home industry* sandal bandol sangat diharapkan untuk mampu memenuhi kinerja yang berspektif Islam yakni bekerja dilakukan disertai dengan niat, amanah, hasil yang bagus daribekerja, kerjasama serta keadilan.

Dilihat dari seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia Islami dapat disimpulkan dari analisis data 13 karyawan *home industry* sandal bandol melalui wawancara yang dilakukan. Bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan. Melalui manajemen sumber daya manusia *home industry* sandal bandol mampu memiliki karyawan yang berkualitas.

Kemudian mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan berlandaskan Islam dimana peningkatkan kinerja karyawan sangat mengedepankan nilai-nilai Islami bagi karyawan *home industri* sandal bandol. Sehingga teriptanya sikap disiplin seperti melaksanakan shalat tepat waktu secara berjamaah dan setiap akan memulai pekerjaan diadakan doa bersama. Selain mengenai spiritual, dalam keterampilan pun akan menonjol seperti halnya bersikap sopan, ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap konsumennya. Para pelaku organisasi yang ada di *home industry* sandal bandol harus didasari dengan nilai-nilai dan akhlak yang baik.

Nilai kejujuran adalah aspek paling penting yang harus diterapkan di berbagai bidang pekerjaan terutama *home industry*. Kejujuran mempunyai

dampak yang sangat berpengaruh dalam berkarir, karena sumber daya manusia dalam organisasi dituntut harus bertanggung jawab. Pada *home industry* sandal bandol sangat mengedepankan sifat jujur dan tabligh. Penerapan kedua sifat tersebut menjadikan karyawan maupun pemilik usaha tersebut memiliki akhlak yang baik sesuai yang dicontohkan oleh Rasulullah. Sifat jujur memiliki pangkat yang sangat tinggi dalam agama. Bahwasannya kejujuran merupakan rasa takut, meningkatkan ketakwaan dan menumbuhkan rasa cinta. Hal tersebut menjadikan pendoman yang kuat dan juga tampak jika dihayati secara hakikat dan tujuannya. Jika seseorang dinilai sempurna berdasarkan kejujurannya maka akan dikatakan oleh orang lain jujur dan dapat dipercaya.

Kebijakan yang ditentukan bagi para karyawan *home industry* sandal bandol dengan nilai akhlak Islam yaitu ketika ada konsumen bersikap sopan dan menjawab salam konsumen. Selain mendirikan usaha untuk memenuhi kebutuhan, pemilik mempunyai niat untuk menolong sesama karena membuka lapangan kerja baru untuk masyarakat sekitar. Sehingga kerabat dan tetangga tidak melakukan urbanisasi dalam bekerja.

Dalam ajaran Islam manusia didorong untuk melakukan perbuatan sesuai apa yang ia niatkan, jika niatnya baik hasilnya pun akan baik, begitu pula sebaliknya jika seseorang awalnya memiliki niat yang buruk maka hasilnya akan buruk. Segala niat harus diniatkan karena Allah karena pada dasarnya semua perbuatan yang kita lakukan hanya mengharap ridho dari Allah. Jika Allah ridho dengan perbuatan yang kita lakukan maka akan terasa mudah dan menciptakan hasil yang baik. Dalam hadits Rasulullah, yang artinya : “Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya, setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan RasulNya, maka hijrahnya untuk Allah dan RasulNya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju”. (HR. Bukhari dan Muslim) dari hadits tersebut dapat dipahami bahwa niat sangat berpengaruh terhadap hasilnya. Apabila awalnya mempunyai niat buruk

dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan mendapatkan hasil yang buruk pula. Tetapi kinerja para karyawan yang diniatkan bagus dan disertai dengan akhlak dan kejujuran maka hasilnya akan maksimal. Perlu ditekankan lagi para karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan berlandaskan niat yang baik, akhlak dan kejujuran yang maksimal maka akan mempengaruhi hasil kinerjanya.

Sehingga pada hakikatnya spiritualitas sangat mempengaruhi seseorang dalam segala aspek kehidupan. Begitupun pada saat bekerja, spiritualitas tersebut akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan spiritualitas yang mereka miliki akan menciptakan perasaan yang selalu diawasi oleh Allah atas perbuatan yang mereka lakukan agar terus berusaha melakukan perbuatan baik dan menghindar dari perbuatan buruk. Kejujuran akan selalu diterapkan untuk melaksanakan amanah yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Sikap spiritualitas yang diterapkan oleh sumber daya manusia *home industry* sandal bandol yakni setiap akan memulai aktivitas diawali dengan berdoa bersama terlebih dahulu, lalu melaksanakan sholat dhuha dan juga para karyawan bergegas melaksanakan sholat wajib ketika adzan telah berkumandang



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus *Home Industry* Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas” dalam proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi yang ada adalah sebagai berikut:

1. *Home Industry* Sandal Bandol dalam melaksanakan proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, selain itu juga ditekankan pada akhlak dan kompetensi calon tenaga kerja.
2. Proses seleksi yang dilakukan para pemimpin atau pemilik usaha di *Home Industry* Sandal Bandol hanya mengambil calon tenaga kerja yang berkompeten dan mempunyai kemauan. Proses seleksi yang dilakukan hanya melalui seleksi wawancara dan pengalaman kerja, tidak ada proses seleksi administrasi, seleksi tertulis, dan proses seleksi yang lainnya.
3. Pelaksanaan proses pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk tenaga kerja yang masih baru dan yang sudah lama. Untuk karyawan baru proses pelatihan dilakukan selama satu bulan yaitu ketika masa training dan untuk karyawan lama dilakukan dua bulan sekali.
4. Kemudian untuk proses kompensasi, para pemimpin atau pemilik usaha memberikan kompensasi berdasarkan unit barang yang dihasilkan atau borongan, semakin banyak unit barang yang dihasilkan maka akan semakin banyak gaji yang diberikan. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, dan bagi karyawan yang sudah berkeluarga upah yang diberikan lebih banyak dari yang belum berkeluarga.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha Sandal Bandol agar dapat meningkatkan dan mempelajari manajemen sumber daya Islami dengan baik supaya penerapannya dapat maksimal. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kemampuan tenaga kerja perlu ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan pembinaan secara rutin yang berhubungan dengan teknik produksi. Hal ini bisa berdampak pada peningkatan produktivitas dan kemampuan pengrajin dalam menambah jumlah penjualan dan variasi model sehingga mampu bersaing dengan industri lain.
3. Penelitian ini masih perlu dilanjutkan kepada mahasiswa/mahasiswi mengenai strategi marketing yang diterapkan di *home industry* sandal bandol yang dimiliki oleh Bapak Zainal Arifin.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abu Sin, Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Arman Paramnsyah, Dkk.. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam*. Jakarta. Al Muqsith Pustaka.
- H. Malayu. S.P. Malayu Hasibuan. 2021. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Islamil Yusanto Muhammad, Karebeet Muhammad. 2002. *“Menggagas Bisnis Islam”*. Jakarta: gema Insani Press
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPEE
- Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Nawawi Islami. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta. Permada Media Group
- Panggabean. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purhantara, Wahyu. 2010. *“Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis”*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Rivai Veithzal, Jauvani Ella. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saifuddin, Azwar. 1998. *“Metodologi Penelitian”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Setiawan, Albi. 2018. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*. Sukabumi Jawa Barat: CV Jejak
- Srijanti, Purwanto. 2007. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Ismail Solihin, 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Sucipto. (2022, Maret 2). Bagaimana proses yang dilakukan selama menjadi karyawan di home industri sandal bandol. (Nadya F, pewawancara)
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PT Buku Seru
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Jakarta
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Data Manusia*. Yogyakarta, BPPE Yogyakarta
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*”. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada
- Arifin, Zaenal. (2022, Maret 2). Bagaimana penerapan sumber daya manusia Islami yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Nadya F, pewawancara)
- Chuzna, Nihayatul. 2017. *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Kendal)*, Skripsi. Semarang: UIN Walisongo Semarang.

### **Jurnal**

- Hardana, Ali. 2015. Jurnal : “*Manajemen Sumber Daya Insani*”. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pdangsidimpunan. Volume 3, No. 1, Januari-Juni diakses pada 5 Juni 2022
- Khusnul Rois, Adib. 2021. Jurnal Ekonomi Syariah: *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)) Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. Di akses pada 7 Juni 2022.
- Mardiah Nila. 2015. Jurnal. *Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. IAIN Imam Bonjol
- Mulya Adhi, Sandy. 2017. Skripsi: “*Perilaku Kerja Berbasis Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi*”. Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
- Oktayani, Dewi. 2017. Jurnal: “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*”
- Sany Mulya, Olivia Fachrunnisa. 2017. Jurnal. *Manajemen Bisnis Indonesia “Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi*. (Di akses pada 3 Juni 2022, pukul 20.55 WIB)

Fauzi, Aan. (2022, Maret 2). Kesejahteraan yang diberikan oleh pemilik kepada karyawan home industri sandal bandol. (Nadya F, pewawancara)

Olivia, Diah. 2020. *“Pendekatan Manajemen Sumber Daya Insan”*i. Semarang. UNISULA Press Semarang

Rohman, Abdur. 2017. *Manajemen Sumber Daya Insani*.Pamekasan Madura. Duta Media Publishing.





## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi wawancara dan produk *home industry* sandal bandol



Wawancara dengan pemilik sandal bandol (Bapak Zainal Arifin)



Proses pemotongan permukaan sandal



Pembuatan slempang sandal



Pengeleman sandal



Menghaluskan dan merapikan bentuk sandal



Packing sandal

## Lampiran 2. Hasil wawancara kepada pemilik dan karyawan

Pemilik: Bapak Zaenal Arifin

### 1. Apa itu sandal bandol?

Bandol merupakan singkatan dari ban bodol. Sandal bandol adalah sandal yang terbuat dari bahan baku ban bekas dari mobil, truk dan kendaraan lainnya.

### 2. Kapan berdirinya usaha sandal bandol?

Zainal Abidin (45 tahun) pemilik *home industri* sandal bandol yang mendirikan usaha produksi sandal bandol pada tahun 1997. Beliau mendirikan *home industri* sandal bandol awalnya dilakukan sendiri. Dari mulai memilih dan membeli bahan baku, proses produksi sampai dengan pemasaran. Awal pemasaran dilakukan dengan cara keliling dari wilayah Purwokerto, Sokaraja, Purbalingga sampai ke Wangon. Kegiatan tersebut dilakukan selama hampir 3 tahun. Pada akhir tahun 2001, produk sandal yang dimiliki Bapak Zainal mulai berkembang dari segi pemasaran. Pemasaran paling jauh dilakukan di kota Solo, Bapak Zainal mempunyai teman di sana yang mampu memasarkan produk sandalnya. Pemasaran dapat berjalan selama 2 tahun, dari situlah produk sandal sudah mulai berkembang dan terkenal di berbagai daerah. Berjalannya waktu, usaha produk sandal ini mengalami kenaikan dan penurunan tetapi pemilik terus berusaha mempertahankan. Mengalami naik turunnya pemasar dan persaingan semakin ketat sehingga membutuhkan sebuah ide baru untuk menambah kreasi produk. Hal yang dilakukan oleh Bapak Zainal memutuskan untuk menjaring karyawan yang awalnya dari keluarga sendiri hingga tetangga terdekat yang bisa untuk bekerjasama. Semakin berkembang sampai akhirnya sekarang memiliki karyawan berjumlah 14 orang.



3. Struktur organisasi yang ada di sandal bandol ?

Bapak zainal sudah mempunyai 14 orang karyawan.

No	Nama	Umur	Jabatan
1.	Zainal Abidin	55 tahun	Pemilik
2.	Roihan Fadoli	42 tahun	Penjahit
3.	Nur Fadilah	35 tahun	Pemotong Bahan Baku dan Jahit
4.	Sucipto	45 tahun	Pemotong Bahan Baku dan Motif
5.	Aan Fauzi	35 tahun	Gerindra alas sandal
6.	Muhammad Ridho	29 tahun	Pemasangan slempang sandal
7.	Andi Gunawan	27 tahun	Pemasangan selempang sandal
8.	Slamet Rohmat	39 tahun	Pengeleman
9.	Fandi Gunawan	28 tahun	Pengeleman
10.	Harun Hidayat	30 tahun	Perekatan
11.	Yoga Septian	27 tahun	Perekatan
12.	Hendri Saputra	32 tahun	Packing
13.	Muhammad Hanif	30 tahun	Packing
14.	Rizal Faizin	26 tahun	Distributor
15.	Hanif	23 tahun	Distributor

4. Bagaimana proses pembuatan sandal bandol?

- a. Menyiapkan bahan baku, yaitu ban bekas dan spon. Lalu dipotong sesuai dengan ukuran yang diinginkan.
- b. Bahan baku dari ban bekas untuk alas sandal. Dan bahan baku dari spon untuk bagian permukaan sandal.
- c. Potongan ban bekas dan spon yang sudah dipotong sesuai motif, lalu direkatkan dengan lem.



- d. Setelah itu press bahan keduanya agar perekatan lebih maksimal dan kuat.
  - e. Lalu bagian bawah sandal dikasarkan agar ketika dipakai tetap nyaman
  - f. Kemudian haluskan atau ratakan bagian sisi sandal dengan menggunakan mesin gerinda.
  - g. Lubangi sandal dengan mesin pelubang untuk tempat memasang tali/slempang jepit sandal
  - h. Bagian jahit pembuatan slempang sandal membuat tali sesuai dengan ukuran dan motif sandal
  - i. Pasang tali/slempang pada lubang sandal yang sudah diukur
  - j. Proses selanjutnya pemilihan sandal sesuai dengan pilihan motif untuk di kemas/*packing*. Dan siap dipasarkan
5. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia?
- a. Rekrutmen

Rekrutmen pada sandal bandol, saya hanya menjangring pada kerabat dan para tetangga seolah membantu menyukupi kebutuhan sehari-hari. selain itu, kurang lebihnya sudah mengetahui sifat dan karakter calon karyawan.
  - b. Seleksi

Seleksi yang dilakukan pemilik sandal bandol sama dengan persyaratan pada saat rekrutmen yakni berdasarkan kesehatan moral, fisik, kejujuran dan kesempurnaan dalam bekerja. Selain itu dalam mengaut kepercayaan atau agama sangat diperhatikan. Yakni syarat karyawan adalah beragama Islam dan menerapkan nilai-nilai keislaman seperti jujur, amanah, dapat dipercaya, tekun dan profesional. Tidak dengan cara seperti tes tertulis dan lainnya. Namun diutamakan calon tenaga kerja yang berdomisili di wilayah sekitar.
  - c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan hanya dilakukan hanya untuk tenaga kerja baru atau pada masa *training*. Masa pelatihan dilakukan maksimal satu minggu,

berdasarkan kemampuan masing-masing dan juga sesuai kerumitan pada bagian-bagian produksi.

Untuk tenaga kerja pemula/baru, ditempatkan pada bagian perekatan/lem dan mengasarkkan bagian bawah sandal. Kegiatan ini dianggap paling mudah dilakukan. Jika sudah cukup mahir, dilakukanlah pengembangan ke bagian pemasangan slempang sandal, memotong dan mencetak motif sandal. Kegiatan ini membutuhkan konsentrasi yang cukup karena hasilnya harus benar-benar rapi dan maksimal. Bisa dikatakan sandal layak pakai atau tidak.

Dilakukannya pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang awalnya pada bagian paling mudah dalam memproduksi sandal, ditingkatkan lagi ke proses bagian agak rumit, hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan tidak jenuh dengan satu bagian saja serta meningkatkan profesionalitas kerja.

d. Kompensasi

Kompensasi atau gaji adalah hak bagi karyawan. Hak yang harus diberikan harus sesuai dengan kesepakatan antara pemberi gaji dan yang menerima gaji. Penetapan Islam mengenai masalah kompensasi/gaji berdasarkan keahlian dan situasi yang adil. Penerimaan gaji diberikan setiap minggu sesuai dengan bagian masing-masing. Semakin rumit bagian proses produksi, maka semakin bertambah nominal gaji yang diterima. Hal ini dijelaskan oleh pemilik sandal bandol dan juga dibenarkan oleh tenaga kerja. Maka dari itu, proses pelatihan dan pengembangan harus dilakukan, sejatinya dalam bekerja tujuan pokok adalah hak yang diterima (gaji).

Kompensasi dibagi menjadi dua, yakni material dan non material. Di sandal bandol kompensasi yang berupa material yaitu gaji pokok dan bonus. Sedangkan kompensasi berupa non material kenaikan pangkat/bagian produksi.

Gaji yang diterima setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan kerumitan proses kerja. Pekerjaan yang terbilang rumit seperti

memotong bahan baku, membuat motif, menyetak motif, *grenda*/mengkasarkan permukaan sandal. Kegiatan tersebut membutuhkan kecermatan dan kejelian. Sehingga pemilik memberi gaji sebesar Rp350.000,00 per minggu. Kegiatan produksi lainnya yakni mengelem, menebalkan alas dan atas sandal, jahit slempang sandal, memasang slempang sandal, dan packing diberi gaji Rp250.000,00 per minggu.

Karyawan : Bapak Sucipto

1. Mengapa memilih bekerja di sini?

Selain untuk menambah pendapatan dan menyukupi kebutuhan sehari-hari, memilih bekerja disini proses pekerjaannya tidak terlalu rumit, hubungan antara karyawan dengan atasan/pemilik itu sangat bagus sehingga menimbulkan kenyamanan saat bekerja mbak, selain itu karena masih daerah dekat rumah setiap hari bisa kumpul dengan keluarga tidak harus merantau ke luar kota.

Selama bekerja disini juga nilai kekeluargaannya sangat terasa mbak, mulai dari saling membantu walaupun beda bagian juga melakukan sholat berjamaah karena semua karyawan yang disini beragama Islam.

2. Hambatan-hambatan apa yang sering dialami pada proses produksi?

Hambatan yang terjadi yaitu mendapatkan kualitas bahan baku yang kurang bagus sehingga harus memilah dengan teliti. Sebenarnya tidak terlalu sering terjadi, bahkan bisa dibilang sedikit hambatan pada proses produksinya. Lain lagi mbak kalau misalnya pada penjualan, karena banyak persaingan sandal modern, sehingga kami juga harus memunculkan ide agar sandal lebih terlihat bagus walaupun dari bahan baku bekas.

3. Kapan kompensasi diberikam kepada karyawan ?

Kompensasi atau gaji yang saya dapatkan selama disini alhamdulillah sesuai dengan apa yang dikerjakan, pemberin gaji dilakukan setiap satu minggu sekali pada hari sabtu sore sebelum pulang.

Ada perbedaan pemberian gaji setiap bagiannya. Untuk bagian produksi yang rumit di beri gaji sekita Rp 350.000 sedangkan tidak terlalu rumit seperti packing sekitar Rp 250.000 perminggu.



Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR**  
Nomor : 1212/In.17/FEBI.J.ES/PP.009/VII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

N a m a : **Nadya Firizka**  
N I M : 1617201117  
Semester : VIII  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Berdasarkan Surat Rekomendasi Sidang Seminar Proposal Revisi Substansi dan Metodologi Proposal dengan Judul :

“Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Naadif Sentra Kerajinan Sandal Wudhu di Desa Tamansari Kec. Karangmoncol Kabupaten Purbalingga”

Pada Tanggal **2 JULI 2020** dan dinyatakan **LULUS**.

Dengan perubahan proposal / hasil Proposal sebagai berikut :

1. Substansi Masalah
  - Diperbarui judul
  - Ditambahkan data mengenai jumlah dan usia karyawan
  - Menyatakan batas usia produktif karyawan.
2. Metodologi Penelitian
  - Ditambahkan subjek penelitian, lokasi dan waktu
  - Pada teknik analisis data ditambahkan tahapan-tahapannya dan uji keabsahan.
3. Teknik Penulisan
  - Perbaiki teknik kepenulisan pada poin disetiap sub bab nya.
4. Lain-lain
  -
5. Saran
  -

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan Riset penulisan Skripsi program S-1. Terima kasih.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 06 Juli 2020  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah,



**Dewi Laila Hilvatin, M.S.I**  
161112 200912 2 007





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF**

Nomor : 1686/In.17/FEBI.J.ES/PP.009/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

N a m a : **Nadya Firizka**  
N I M : 1617201117  
Semester : VIII  
Jurusan : S-1 Ekonomi Syariah

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Ujian Komprehensif pada hari/tanggal **Kamis, 3 September 2020** dengan nilai **78.5 (B+)**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 7 September 2020  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah,



**Dewi Laela Hilvatin, M.S.I**  
NIP. 19851112 200912 2 007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsaizu.ac.id

### **REKOMENDASI MUNAQOSAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I  
NIP : 19851112 200912 2 007  
Jabatan : Koordinator Prodi Ekonomi Syariah

Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Nadya Firizka  
NIM : 1617201117  
Semester/ SKS : XII/ 142 SKS  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Tahun Akademik : 2021/2022

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diujikan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk mendaftar ujian munaqosah dan digunakan sebagaimana mestinya.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



**Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I**  
NIP. 19851112 200912 2 007

Dibuat di Purwokerto  
Tanggal 14 Juni 2022  
Dosen Pembimbing



**Muhammad Wildan, S.E.Sy., M.Sy.**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

## **SERTIFIKAT**

Nomor: 0245/K.LPPM/KKN.44/11/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : **NADYA FIRIZKA**  
NIM : **1617201117**  
Fakultas / Prodi : **FEBI / ES**

### **TELAH MENGIKUTI**

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-44 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 15 Juli 2019 sampai dengan 28 Agustus 2019 dan dinyatakan **LULUS** dengan Nilai **98 (A)**.



Purwokerto, 18 November 2019  
Ketua LPPM,

Dr. H. Ansori, M.Ag.  
NIP. 19650407 199203 1 004



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp : 0251-635624, Fax : 0251-430553, www.febi.iainpurwokerto.ac.id

# Sertifikat

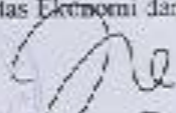
Nomor : 0911a/In.17/D.FEBI/PP.009/VI/2020

Berdasarkan Rapat Y. disium: Panitia Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa

Nama : Nadya Firizka  
NIM : 1617201117


Dinyatakan Lulus dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Periode Semester Group 2019/2020.

Mengetahui,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag  
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 9 Juni 2020

Kepala Laboratorium FEBI

  
H. Sochimia Lc., M.Si.  
NIP.19691009 200312 1 001



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama lengkap : Nadya Firizka
2. NIM : 1617201117
3. Tempat/tgl. Lahir : Purbalingga 2 Mei 1997
4. Alamat Rumah : Tunjungmuli RT 01 RW 01 Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga
5. Nama Orang Tua  
Ayah : Saryono  
Ibu : Umi Haniah, S.Pd.I

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. SD/MI, tahun lulus : SD Negeri 1 Tunjungmuli, 2009
  - b. SMP/MTs, tahun lulus : MTs Hasyim Asy'ari Tunjungmuli, 2012
  - c. SMA/MA, tahun lulus : SMK Kyai Mojo Jombang, 2015
  - d. S.1, tahun masuk : UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2016
2. Pendidikan Non Formal : Ponpes Kyai Mojo Jombang  
Ponpes Darul Falah Purwokerto

### C. Pengalaman Organisasi

UKM PIQSI UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### D. Motto Hidup

*"Man Jadda Wa Jada"*

Purwokerto, 14 Juni 2022



Nadya Firizka